



Savenius Emilia

Y-sukupolvi – globalisaation, digitalisaation ja yksilöllisyyden ristipaineissa

Pro Gradu-tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Kasvatustieteiden koulutus
2021

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Y-sukupolvi – globalisaation, digitalisaation ja yksilöllisyyden ristipaineissa (Emilia Savenius)

Pro gradu -tutkielma, 106 sivua

Toukokuu 2021

Tässä teoreettisessa pro gradu -tutkielmassa tutkitaan sitä, kuinka voimme ymmärtää y-sukupolvea. Tutkielmassa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: 1. Millainen on y-sukupolvi? Miten se voidaan määritellä? Ja 2. Miten y-sukupolvi suhtautuu työelämäänsä ja mitä odotuksia heillä on siltä? Tutkimuksen lähtökohtana toimii oletus siitä, että globalisaatio, digitalisaatio ja yksilöllistyminen ovat vaikuttaneet y-sukupolven ominaispiirteiden muodostumiseen merkittävästi.

Y-sukupolvi koostuu vuosina 1980–2000 syntyneistä henkilöistä. Y-sukupolvesta puhutaan monella eri termillä ja tässä tutkielmassa sukupolvea kuvaaviksi termeiksi on valikoitunut y-sukupolvi ja millenniaalit. Sukupolven ja y-sukupolven käsitteiden kompleksisuuden takia niiden määrittelyyn on tässä tutkielmassa otettu kolme eri näkökulmaa: biologinen, sosiologinen ja pedagoginen. Kaikki näkökulmat ovat yhteydessä toisiinsa ja siksi tarpeellisia tarpeeksi kattavan käsitteenmäärittelyn luomiseksi. Suurin sukupolvia määrittävä tekijä on biologinen eli ikä. Samanikäiset ryhmät ovat eläneet samankaltaisessa sosiologisessa ilmapiirissä, mikä on taas määrittänyt sukupolvien pedagogisia piirteitä.

Käsitteiden teoreettisen tarkastelun lisäksi tässä tutkielmassa tutkitaan y-sukupolven toimintaa työelämässä. Mitä y-sukupolven biologiset, sosiologiset ja pedagogiset piirteet tarkoittavat käytännössä? Mitä y-sukupolvi odottaa työelämältä? Miten he toimivat siellä? Mitä haasteita ja mahdollisuuksia he tuovat työelämälle? Y-sukupolven työelämätarkastelu on tarpeellista, sillä he ovat juuri astuneet tai astumassa työelämäänsä. Lisäksi heidän osuutensa työvoimasta kasvaa jatkuvasti ja lähitulevaisuudessa millenniaalit muodostavat suurimman työelämäsukupolven.

Lähdekirjallisuudessa ja muiden sukupolvien toimesta millenniaaleihin suhtaudutaan melko kriittisesti. Tässä tutkielmassa pyritään esittelemään syitä muiden kritiikille sekä etsimään vastauksia myös johtamisen kautta siihen, miten sukupolven tuomiin haasteisiin voitaisiin vastata. Lopuksi pohditaan tutkielman tuloksia, tehdään johtopäätöksiä ja tarkastellaan sukupolvitutkimuksen tulevaisuuskuvaa.

Avainsanat: sukupolvi, y-sukupolvi, millenniaalit, biologia, sosiologia, pedagogia, työelämä.

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Sukupolvi	8
2.1 Sukupolvi biologisena käsitteenä	9
2.2 Sukupolvi sosiologisena käsitteenä	12
2.3 Sukupolvi pedagogisena käsitteenä	17
2.4 Yhteenveto sukupolvesta	26
3 Y-sukupolvi	28
3.1 Y-sukupolvi ja biologia	29
3.2 Y-sukupolvi ja sosiologia	31
3.2.1 Globalisaatio	31
3.2.2 Digitalisaatio	40
3.2.3 Yksilöllisyys	45
3.3 Y-sukupolvi ja pedagogia	47
3.3.1 Globalisaation vaikutukset pedagogiaan	52
3.3.2 Digitalisaation vaikutukset pedagogiaan	60
3.4 Yhteenveto y-sukupolvesta	65
4 Y-sukupolvi työelämässä – sukupolvien kohtaaminen	67
4.1 Y-sukupolvi työelämässä	67
4.2 Sukupolvet työelämässä	75
5 Y-sukupolvi johdettavana	81
6 Pohdinta	91
Lähteet	97

1 Johdanto

Työelämä on murroksessa. Vain muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana työelämä on kokenut suuremman muutoksen kuin viimeisen vuosisadan aikana yhteensä. (Järvensivu, 2014, 16.) Tähän ovat suurimmaksi osaksi vaikuttaneet digitalisaatio, globalisaatio ja teknologian kehittyminen. Etenkin media on ollut aktiivinen uutisoija työelämän muutoksiin liittyen. Yle uutisoi elokuussa 2019 näin:

”... työpaikat saattavat muuttua nykyisten työpaikkojen työpaikkakulttuuriakin nopeammin. Suuri osa tulevaisuuden töistä tehdään epätavallisissa työsuhteissa. Ja ne sijoittuvat yhä enemmän palvelualueille.” (Ziemann, 2019.)

Helsingin Sanomat taas uutisoi jo vuonna 2002 Suomen työelämän pirstaloitumisesta otsikolla *Kun pätkätyö sanelee elämää*. Tekstin mukaan 90-luvulla alkanutta trendiä pätkätyöiden lisääntyvästä määrästä ei ollut saatu katkaistua ja Suomi oli uutisen kirjoittamisen aikaan EU-maiden kärkipäässä pätkätyöiden tekemisen määrää tarkasteltaessa. (Aho, 2002.) Median luoma kuva työelämän muutoksista on tunnelmaltaan pääosin melko negatiivinen. Työelämän pirstaloitumisen lisäksi uutisoidaan työpaikkojen häviämisestä globalisaation ja teknologian kehityksen myötä, lisääntyneestä työttömyydestä sekä työn tekemisen tapojen uudistuksista.

Pyöriä, Ojala ja Nätti (2019) ovat ottaneet kantaa kirjoituksessaan *Työelämän muutokset ajasamme* näiden median esittämien uhkakuvien paikkansapitävyyteen. Tilastojen mukaan pätkätyöt eivät oikeasti ole lisääntyneet niin paljon kuin ajatellaan ja uutisoidaan, vaan vakituinen palkkatyö on yleisin työn tekemisen muoto. Lisäksi työssäkäyvien osuus 15–64 vuotiaista on kasvanut ja samalla työurat ovat pidentyneet. Etenkin nuorten keskuudessa työurat ovat vakautuneet. Pyöriän, Ojalan ja Nättin mukaan työelämä on kuitenkin muuttunut niiltä osin, että yrittäjyys on lisääntynyt ja muutenkin työn tekemisen tavat ovat olleet ja ovat edelleen muutoksessa. Vaikka digitalisaatio ja teknologian kehittyminen ovat vaikuttaneet työelämään paljon, eniten muutoksia on tapahtunut työtavoissa. Nämä muutokset ovat olleet pääosin positiivisia, eivätkä ole automaattisesti vaikuttaneet palkkoihin tai työsuhteiden laatuun. Työttömyyteenkin vaikuttavat tekijät liittyvät enemmän yleiseen taloudelliseen tilanteeseen ja työnantajien ja -tekijöiden vaatimusten ja odotusten kohtaamattomuuteen, kuin edellä mainittuihin tekijöihin. (Pyöriä, Ojala & Nätti, 2019, 140 ja 178.)

Vaikka median maalaamat uhkakuvat työelämälle eivät tilastollisesti ehkä olekaan niin negatiiviset kuin usein ajatellaan, on työelämän muutos silti tosiasia. Työelämän epävarmuus koostuu etenkin seuraavista tekijöistä: taloudellisen tilanteen vaihtelut, työn vaatimusten kasvaminen sekä työntekijöiden odotuksien ja osaamisen kohtaaminen. Sorjasen ja Vainion (2020) näkökulma tilanteeseen on yhtä pessimistinen kuin median siitä luoma kuva. Työmarkkinat ovatkin tosiasiassa hyvin vaihtelevat sekä epävarmat ja muutos on varmaa, mutta sille luonteenomaista ovat sekä sen positiiviset että negatiiviset vaikutukset. He toteavatkin seuraavasti:

”Millenniaalit ovat siirtyneet tai siirtymässä työmarkkinoille pätkä-, vuokra- ja silpputöiden ja nollatuntisopimusten yleistymisen aikana tilanteessa, jossa edes korkeakoulututkinto ei välttämättä takaa, että saa töitä.” (Sorjanen & Vainio, 2020, 65).

Sitra, joka muun muassa ennustaa yhteiskunnan muutoksia, on listannut viisi vuoden 2020 megatrendiä. Sitran megatrendit ovat ennalta-arvioituja teemoja, jotka tulevat vaikuttamaan voimakkaimmin seuraavalla vuosikymmenellä maapallollamme. Nämä megatrendit ovat 1) ekologisella jälleenrakennuksella on kiire, 2) väestö ikääntyy ja monimuotoistuu, 3) verkostomainen valta voimistuu, 4) teknologia sulautuu kaikkeen ja 5) talousjärjestelmä etsii suuntaansa. Ensimmäinen megatrendi esittää, että ekologisella jälleenrakennuksella on kiire. Tällä tarkoitetaan erityisesti ilmastonmuutoksen kehittymistä ja sen vaikutuksia sekä luonnon monimuotoisuuden vähenemistä. Tämä trendi on Sitran mukaan suurin seuraavaa vuosikymmentä leimaava muutos ja muita megatrendejä tulisi tarkastella suhteessa siihen. (Dufva, 2020, 3.) Tämän pro gradu -tutkielman kannalta on tarpeellista tarkastella erityisesti megatrendejä 2 ja 4. Teknologian sulautumisesta kaikkeen on tutkitusti sekä positiivisia että negatiivisia tuloksia ja sen kehittymisen vaikutusta työelämään tarkasteltiin jo pintapuolisesti aiemmin tässä luvussa.

Etenkin edellisessä kappaleessa esitelty megatrendi numero 2, väestö ikääntyy ja monimuotoistuu, on ollut esillä useissa lähteissä. Ilmarinen ja Mertanen (2005) toteavat, että Suomen työikäinen väestö on yksi Euroopan vanhimpia iältään. Työikäisten ikäjakauma muodostuu sekä näistä vanhemmista kohta eläkkeelle jäävistä että nuorista juuri työelämään astuneista tai siellä vasta aloittaneista työntekijöistä. (Ilmarinen & Mertanen, 2005, 9.) Kauppinen (2007) kertoo tämän johtuvan pääosin siitä, että suuret ikäluokat eli 1950–1960-luvuilla syntyneet ovat lähiaikoina juuri eläköityneet tai kohta eläköitymässä (Kauppinen, 2007, 18). Suutarinen (2011) kirjoittaa suurien ikäpolvien siirtymisen pois työelämästä aiheuttavan sen, että y-sukupolveen kuuluvien osuus työelämässä toimivista työntekijöistä kasvaa merkittävästi 2010-luvun alusta

lähtien. On esitetty, että verrattuna aikaisempiin sukupolviin, y-sukupolven edustajat käyttäytyvät, toimivat ja ajattelevat eri tavoin ja tämä vaatii sopeutumista sukupolvelta itseltään, mutta etenkin muiden sukupolvien edustajilta. Muutoksia tarvitaan myös vallitseviin työelämän tapoihin. (Suutarinen, 2011, 19.) Tämä muuttuvan ikärakenteen tuoma muutos työelämään on pysyvää, sillä uusia isoja sukupolvia ei ole ainakaan lähitulevaisuudessa odotettavissa jatkuvasti laskevan syntyvyyden takia (Ilmarinen & Mertanen, 2005, 9). Mitä muutoksia tämä vaatii työelämältä ja miten eri sukupolvet, jotka ovat eläneet niin erilaisina aikoina, toimivat yhdessä työelämässä?

Oleellista onkin kysyä, mikä sitten tekee y-sukupolvesta eli noin vuosina 1980–2000 syntyneistä niin erityisiä, että sukupolvi valikoitui tämän tutkielman aiheeksi? Mikä erottaa sen muista sukupolvista? Y-sukupolvi on kasvanut suurien ilmiöiden muokkaamassa maailmassa, kun globalisaatio, digitalisaatio, yksilöllisyys ja taloudellinen kasvu ovat kiihdyttäneet tahtiaan. Suurimman eron muihin sukupolviin tiivistää yksi sana: saatavuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että globalisaation ja digitalisaation myötä informaatiota on entistä enemmän ja nopeammin saatavilla. Tämän lisäksi maailma on tullut lähemmäksi ja paikallisuuden merkitys on vähentynyt. Toisaalta globalisaation seurauksena y-sukupolvi rakentaa identiteettejään ehkä muita sukupolvia enemmän digitalisaation mahdollistamien keinojen kautta. Tämä saatavuuden ja yksilöllisyyden suhde on muokannut sukupolven odotuksia, näkökulmia sekä käyttäytymistä. Oletettavasti muista sukupolvista poikkeava erityinen kasvuympäristö on muokannut y-sukupolvesta erityisen ja tämä tekee sukupolvesta kiinnostavan. (Mellanen & Mellanen, 2020, 38; Jenkins, 2019.)

Y-sukupolven edustajana ja työelämään kohta täysin astuvana tulevana kasvatustieteen maisterina päätin tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastella työelämän muutoksia, sen vaikutuksia y-sukupolveen, sukupolvea ja y-sukupolvea ylipäättänsä käsitteinä, heidän odotuksiaan työelämältä sekä muita sukupolvia suhteessa y-sukupolveen. Tein kandidaatintutkielmani kolme vuotta sitten vuonna 2018 samasta aiheesta ja koin, että asiaa ei ollut silloin tutkittu vielä tarpeeksi. Näiden muutaman vuoden aikana lähdemateriaali on lisääntynyt ja aihe on edelleen relevantti, sillä y-sukupolven edustajat ovat vasta astuneet tai ovat kohta astumassa työelämään. Tutkielmaa ohjaa vahvasti oma mielenkiintoni aiheeseen liittyen. Itse kyseisen sukupolven edustajana olen havainnoinut ikäisiäni ja tehnyt omat päätelmäni havaintoihini perustuen. Osa sukupolven edustajista näyttäisi täyttävän heistä esitetyt väitteet, osa täyttää niistä muutaman, osa ei mitään.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan ensin tutkielman kannalta keskeisiä käsitteitä, sukupolvea ja y-sukupolvea. Käsitteiden määrittelyyn otetaan biologinen, pedagoginen ja sosiologinen näkökulma. Tämä on tarpeellista, jotta käsitteistä saadaan muodostettua kokonaisvaltaisempi kuva. Tämän jälkeen tarkastellaan y-sukupolven omia asenteita ja odotuksia työelämää kohtaan. Samalla käydään vastavuoroisesti läpi muiden odotuksia sukupolvea kohtaan. Sen jälkeen siirrytään tutkimaan y-sukupolven johtamista. Tämä viides luku pitää sisällään y-sukupolven asettamia haasteita työelämälle sekä neuvoja johtamisen näkökulmasta näiden haasteiden ratkaisuun. Tutkielma päätetään pohdintaan. Tutkielman tarkoituksena on luoda kuva y-sukupolvesta: mitkä ovat ne biologiset, pedagogiset ja sosiologiset tapahtumat, jotka ovat muokanneet sukupolvea sellaisen kuin se on. Biologisen, pedagogisen ja sosiologisen näkökulman lopputuloksia tarkastellaan y-sukupolven työelämäkäyttäytymisen muodossa. Miten sukupolven piirteet näkyvät sen toiminnassa? Tutkielmaa ohjaavat seuraavat tutkimuskysymykset:

- Millainen on y-sukupolvi? Miten se voidaan määritellä?
- Miten y-sukupolvi suhtautuu työelämään ja mitä odotuksia heillä on siltä?

Biologinen, sosiologinen ja pedagoginen näkökulma aiheeseen voidaan perustella siten, että vain yhden näkökulman kautta asian käsitteleminen ei tuottaisi tarpeeksi laajaa käsitystä aiheesta. Kaikki kolme näkökulmaa ovat yhteydessä toisiinsa: biologia määrittää sosiologisia tapahtumia tietyllä aikavälillä, ja nämä taas vaikuttavat pedagogiaan muokaten sitä vastaamaan ajan henkeä. Koulutus näyttelee erityisen merkittävää osaa juuri y-sukupolven elämässä, sillä sukupolvi on korkeammin koulutettua kuin mikään muu aikaisempi sukupolvi (Van Dam, 2019). Tutkielman työelämäosuuden tarpeellisuutta voidaan taas perustella pedagogian kautta. Koulutus ja kasvatusta ovat muokanneet y-sukupolvea tietyntyyppisen. Ne ovat korostaneet tiettyjä asioita ja taitoja, jotka ovat olleet ajan hengen mukaisia, ja jotka ovat valmistaneet sukupolvea vastaamaan työelämän vaatimuksiin. Asetelma voidaan kääntää myös toisinpäin. Samalla kun pedagogia yrittää tuottaa y-sukupolven edustajista hyviä työntekijöitä, tulee työelämän olla valmis mukautumaan y-sukupolven omiin tarpeisiin. Y-sukupolven ominaispiirteet ja nykyinen työelämä muodostavatkin vuorovaikutteisen kokonaisuuden: samat ilmiöt (globalisaatio, digitalisaatio) ovat vaikuttaneet merkittävästi siihen, millainen y-sukupolvesta on tullut. Nämä ovat ne samat ilmiöt, jotka liikkeellepanivat työelämän suuren murroksen ja muokkaavat sitä edelleen.

2 Sukupolvi

Sukupolven käsite on tiettävästi ensimmäistä kertaa nostettu esiin ranskalaisen historioitsija Hippolyte Tainen (s. 1828, k. 1893) toimesta vuonna 1865. Silloin käsite kantoi nimeä sukupolvityyppi. Taine jakoi sukupolvityyppejä toisistaan eroaviksi siten, että perusteena oli 20–30 vuoden jakso, jonka aikana ihmisten kokemuspohja vaihtui edellisestä toiseen. Taine loi pohjan myöhemmin muotoutuvalle sukupolven käsitteelle, koska tätä aikaisemmin sukupolvella tarkoitettiin pelkästään ajanjaksoon nojautuvaa käsitettä, jolloin vuosisata sisälsi kolme sukupolvea. (Mikkola, 2002, 23.)

Suomessa sukupolven käsitettä kuvattiin ajalle tyypillisellä tavalla Rauman Lehdessä 25 vuotta Tainen sukupolvityypiajatus myöhemmin seuraavasti:

Eräs oppinut mies on laskenut kuinka monta sukupolvea tarwittaisiin suullisesti kertomaan ihmiskunnan historiaa vanhimmista ajoista. Hänen laskunsa mukaan tarwitaan – jos jokainen ihmisen ikä lasketaan ainoastaan 50 wuodeksi – ainoastaan 80 henkeä, jotka isältä pojalle woiwat kertoa kaikki mitä on tapahtunut Aprahamin ajoista saakka. (Wähäpätöistä, 1890.)

Sukupolvi ajateltiin historiallista ajanjaksoa kuvaavana käsitteenä, jolloin tehtävänä on siirtää jotain, on se sitten tietoa tai taitoa, vanhemmalta ikäpolvelta eteenpäin nuoremmalle. (Häkkinen, 2013, 21). Sukupolvi nähtiin ennen kaikkea ihmisen ikään vahvasti kiinnittyvänä käsitteenä ja sen sosiologisia ja pedagogisia piirteitä ei vielä tunnettu.

Sukupolvitutkimus käynnistyi 1900-luvun alussa ja tämän ajan löydökset muodostivat pohjan sille versiolle sukupolven käsitteestä, joka on käytössä vielä tänäkin päivänä. Sukupolven tutkiminen on alkuajoista lähtien ollut metodisesti haastavaa, jonka aiheuttaa jo käsitteen kompleksisuus itsessään ja niin monet toisistaan poikkeavat näkökulmat, joiden kautta sitä on käsitelty. Käsitettä on tutkittu usean tieteenalan toimesta, mutta tästä huolimatta sukupolvesta ei ole pystytty muodostamaan kaikkia tieteenaloja ja näkökulmia kattavaa yhtä määritelmää. Arkikielessäkin sukupolven käsitettä käytetään kevyesti kuvaamaan monia eri asioita. Se toimii muun muassa selittävänä käsitteenä, kun kuvataan toisistaan poikkeavia ihmisryhmiä saman yhteisön sisällä. Sukupolvea voidaan käyttää myös terminä sukulaissuhteiden osoittamiseen ja etenkin silloin, kun kuvataan iän mukanaan tuomia muutoksia; nuoret kasvavat vanhemmiksi, vanhemmat vielä vanhemmiksi ja näin ollen uusia sukupolvia syntyy aiempien sukupolvien tilalle. (Mikkola, 2002, 23; Popescu, 2019, 16.) Sukupolvet muodostavat ikään kuin jatkuvan iästä riippuvaisen syklin.

Sukupolven käsite ei siis ole yksiselitteinen. Tästä voikin johtua se, että Suomeen sukupolvi-tutkimus rantautui vasta 1970–1980-lukujen vaihteessa. Suomessakin näkökulmia aiheeseen on valtavasti jo pelkästään eri tieteenalojen mukanaan tuomien näkökulmaerojen vuoksi. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiuhonen & Pohjolainen, 2014, 85; Toivonen, 2003, 109.) Madeleine Leonard (2016) toteaa sukupolven käsitteen ymmärtämisen olevan merkittävä tekijä, kun tutkitaan etenkin lapsien ja aikuisten välisiä suhteita. Hän esittää käsitteen kuuluvan samaan joukkoon muiden tärkeiden yhteiskunnan rakenteita kuvaavien käsitteiden, kuten esimerkiksi etnisyyden, sukupolven ja yhteiskuntaluokan kanssa. (Leonard, 2016, 119.) Seuraavissa alaluvuissa pyritäänkin avaamaan tätä monisyistä käsitettä mahdollisimman hyvin pitäen mukana etenkin sen biologiset, sosiologiset ja pedagogiset ominaispiirteet.

2.1 Sukupolvi biologisena käsitteenä

Amerikkalaiset tutkijat Eisenstadt (1963) ja Parsons (1963) ovat ottaneet sukupolven määrittelyyn ikään sidoksissa olevan näkökulman, jota kutsutaan funktionalistiseksi malliksi. Sen mukaan ikä on se tekijä, joka määrittää ihmisen muita piirteitä. Nämä taas auttavat ihmistä muodostamaan oman roolinsa yhteiskunnan jäsenenä ja muodostamaan sosiaalisia suhteita. Esimerkkinä tutkijat toteavat, että tämän päivän yhteiskunnassa keski-ikäiset ovat niitä, joilla on hallussaan suurin osa tehtävistä, joissa on paljon vastuuta. (Eisenstadt, 1963, 24; Parsons, 1963, 110.) Jos tätä ajatusta avataan hieman enemmän, voidaan ajatella, että keski-ikässä ehkä yleensä ollaan jo perheellisiä ja vastuussa lapsista sekä mahdollisesti myös omista iäkkäistä vanhemmista. Työrintamalla oma paikka osana työyhteisöä on jo vakiinnutettu ja edetty vaativimpiin ja suurempaa vastuuta sisältäviin tehtäviin.

Kun sukupolvesta puhutaan biologisena käsitteenä, ei voida välttyä puhumasta iästä. Sukupolven viitataan usein myös termeillä ikäpolvi tai ikäryhmä. Etenkin arkikielessä sukupolvesta puhutaan melkein ainoastaan tästä näkökulmasta. Sukupolvi jo terminä viittaa sanaan suku, jolla taas tarkoitetaan ihmisryhmää, jonka sisällä on useita eri-ikäisiä yksilöitä. Sukupolven ajatellaan olevan yleensä noin 20–30-vuotinen ajanjakso, jonka aikana aiempi sukupolvi kasvaa lapsuudesta aikuisuuteen ja synnyttää uuden sukupolven. Näin sukupolvet muodostavat sukupolvien jatkumon, jonka määrittäjänä on biologinen ikä. Niitä kuvataan perustuen vuosilukuihin ja niille määritellään numeraalinen alku- ja loppupiste. (Mellanen & Mellanen, 2020, 21; Virtanen, 2001, 19.)

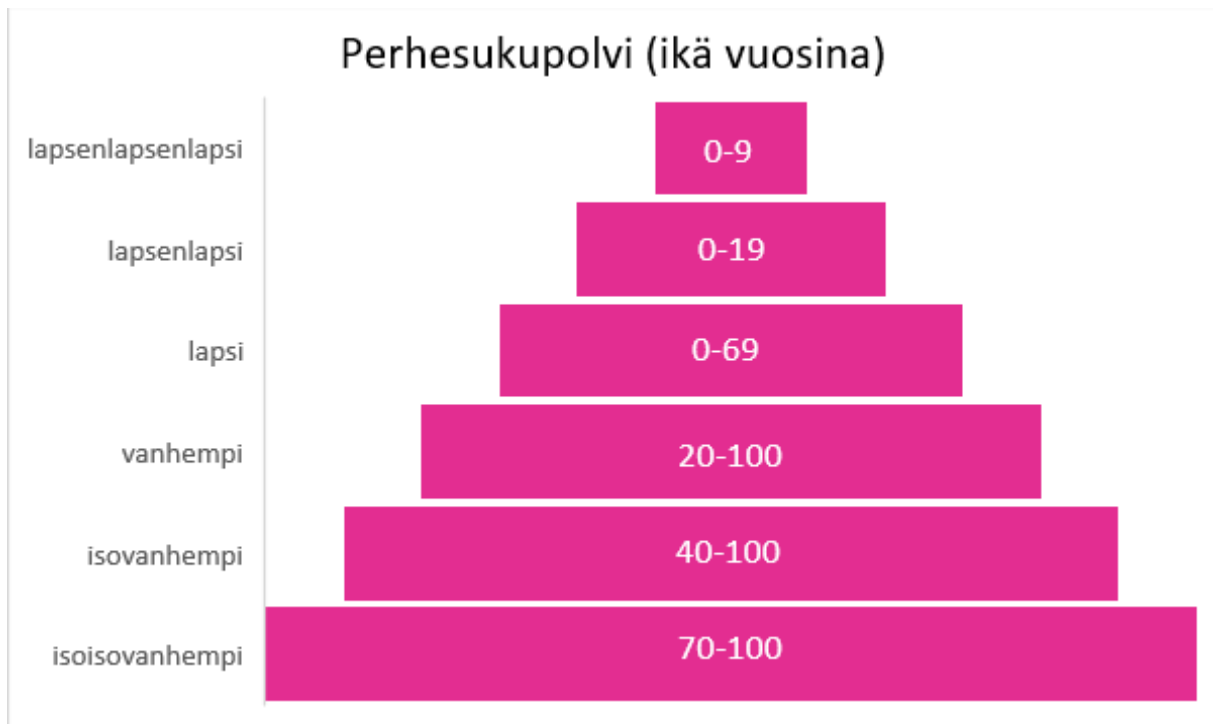
Biologia sukupolvea määrittävänä tekijänä on pysyvä ja ihminen kuuluu biologisesti täysin varmasti siihen sukupolveen mihin on syntynyt. Tämä poikkeaa tässä luvussa myöhemmin esiin tuotavasta sosiaalisesta sukupolvesta, johon voi joko valita kuuluvansa tai olevansa kuulumatta. Biologisen sukupolven ymmärtäminen on myös melko yksinkertaista tavalliselle ihmiselle, sillä se on jotain, mikä on konkreettisesti nähtävissä. Ikääntyminen aiheuttaa ihmisissä fysiologisia toimintakykyyn ja ulkonäköön liittyviä muutoksia, jotka ovat näkyviä. (Haavio-Mannila, Roos & Rotkirch, 2020; Ilmarinen & Mertanen, 2005, 39.) Näiden perusteella jokainen pystyy toista katsomalla jo jollain tavalla määrittelemään, mihin sukupolveen kyseinen henkilö kuuluu.



Kuvio 1. Ikäpolven elämänvaiheet. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiihonen ja Pohjolainen, 2014, 78–79.)

Sukupolven biologisia аспекteja voidaan tarkastella myös elämänculun ja ihmisen kehitystason avulla. Yllä ja alla olevista kuvioista 1 ja 2 voidaan nähdä, kuinka biologinen ikä on sidoksissa kuhunkin elämänvaiheeseen ja samalla myös sen hetkiseen rooliin suvussa. Kuvioista 2 nähdään, että etenkin keski-iässä perhesukupolvet menevät monella päällekkäin. Samalla voidaan esimerkiksi olla jonkun lapsia, vanhempia ja isovanhempia. Etenkin niissä perheissä, joissa yleisesti ajateltu 30 vuoden sukupolviväli alittuu, perhesukupolvien päällekkäisyys on yleisempää. Kokemus omasta elämänvaiheesta voikin aiheuttaa tilanteesta riippuen hämmennystä. Omien vanhempiensa kanssa voi asettua lapsen rooliin, mutta omien lastenlasten kanssa rooli

on aivan erilainen isovanhempina. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiuhonen ja Pohjolainen, 2014, 77.)



Kuvio 2. Perhesukupolvet iän mukaan. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiuhonen ja Pohjolainen, 2014, 78–79.)

Kuviossa 1 on kuvattu suomalaisten ikäpolvien elämänvaiheita. Luokituksissa on annettu liikumavaraa iän puolesta, mikä on hyvä, sillä ikäpolveen kuulumisen on hyvin kokemuseräistä. Vaikka elämänvaiheet on esitetty riippuviksi tietystä iästä, voi joku kokea kuuluvansa ikänsä puolesta johonkin toiseen elämänvaiheeseen, kuin mitä ehkä ajatellaan. Ei olekaan siis ihme, että monet eivät osaa kertoa, mihin elämänvaiheeseen, ikäkauteen tai sukupolveen kuuluvat. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiuhonen ja Pohjolainen, 2014, 77.) Voidaan myös todeta, että käsitys tiettyihin ikäpolviin ja perhesukupolviin kuuluvista ihmisistä on muuttunut aikojen saatossa. Ihmisten elinikä on pidentynyt huomattavasti jo viimeisen vuosisadan aikana. Ennen 40-vuotias saatettiin nähdä vanhuksena, kun taas nykyään samanikäiset ovat nuorekkaita ja mahdollisesti vasta elämänsä puolivälissä. Sama pätee perhesukupolviin. Ennen vanhemmiksi tultiin paljon nuorempina, joten perhesukupolvien ikäjakauma alkoi aikaisemmin. Nykyään syntyvyys on laskenut ja ensimmäisen lapsensa synnyttäneiden äitien keskimääräinen ikä vuonna 2019 oli 29,6 vuotta, kun se 1960-luvulla oli laajalta osin alle 25 vuotta (Klemetti, 2017; Tilastokeskus, 2019). Nämä tekijät vaikuttavat väistämättä sukupolvien muodostumiseen biologisesta näkökulmasta katsoen.

2.2 Sukupolvi sosiologisena käsitteenä

Kun sukupolven sosiologisista eli yhteiskunnallisista piirteistä puhutaan, nousee esiin erityisesti yksi nimi: Karl Mannheim (s. 1893, k. 1947). Hänen tavoitteenaan oli yrittää luoda siltaa sosiologian ja kulttuurillisten ilmiöiden välille. Sosiologien toimesta näitä ilmiöitä voisi Mannheimin mukaan ymmärtää vain, jos ottaisi tarkasteluun mukaan niitä omanlaisekseen identifioineen sosiaalishistoriallisen kontekstin. Sukupolvi on yksi tällainen kulttuurillinen ilmiö, jonka tarkasteluun sosiologian näkökulmasta Mannheim ryhtyi. Hän kirjoitti alun perin saksaksi vuonna 1928 julkaistussa esseessään *Das Problem der Generationen* näkemyksensä siitä, että suurin samaa sukupolvea määrittävä tekijä on yhteinen merkittävä avainkokemus. Mannheim ajatteli, ettei sukupolvea ole mahdollista määritellä pelkästään biologisilla tekijöillä. On mahdotonta absoluuttisesti ja numeerisesti määritellä se, mistä sukupolvi alkaa ja mihin se loppuu. Jo Mannheimin esseen julkaisun aikaan oli esitetty erilaisia näkemyksiä sukupolven ajallisesta kestosta ja nämä näkemykset vaihtelivat paljon keskenään vuosista vuosikymmeniin ja -satoihin. (Alanen, 2008, 102; Mikkola, 2002, 25; Toivonen, 2003, 109.)

Mannheim jakaa oman näkemyksensä sukupolven käsitteestä kolmeen eri tasoon, jotka ovat samanikäisten (biologinen) ikäpolvi, sukupolviasema ja aktuaalinen sukupolvi. Nämä tasot ovat yhteydessä toisiinsa. Vaikka ihmiset olisivatkin syntyneet samaan aikaan, eli kuuluvat samaan ikäpolveen, se ei automaattisesti tarkoita sitä, että he muodostaisivat sukupolviaseman. Samaan ikäpolveen syntyminen kyllä aiheuttaa itsessään sen, että sen edustajat ovat alttiita sen aikakauden samanlaisille vaikutuksille ja kokevat samat tapahtumat. Tämä ei kuitenkaan Mannheimin mukaan vielä riitä suuremman vaikutuksen tekvän ja historiaan jälkensä jättävän sukupolven muotoutumiseen. Tämä on vasta lähtökohta ja muodostaa pohjan, joka mahdollistaa sukupolviaseman muodostumisen. (Alanen, 2008, 103; Kauppila, 2002, 3–4; Mikkola, 2002, 26–27.)

Sukupolviaseman syntyyn vaaditaan aikaisemmin mainittu avainkokemus, joka yhdistää saman ikäryhmän edustajat muunkin kuin vain saman syntymäajan perusteella. Mannheim ei siis hylkää biologiaa kokonaan. Sukupolviaseman syntyminen ei ole mahdollista ilman ensimmäistä tasoa eli samaan ikäpolveen kuulumista, samassa sosiaalishistoriallisessa tilanteessa olemista ja tässä tilanteessa sosiaaliseen toimintaan osallistumista. Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta Mannheim on useassa yhteydessä nostanut esiin erityisesti poliittisen toiminnan. (Alanen, 2008, 103; Kauppila, 2002, 3–4; Mikkola, 2002, 26–27.) Mannheimin jaottelussa on selkeä logiikka, koska harvoin niin samanlaista yhteiskunnallista tilannetta syntyy, jos ihmiset eivät ole saman

ikäpolven edustajia. Tämän määrittää jo historialliset tapahtumat ja yleinen kehitys yhä nopeammin muuttuvassa maailmassa. Voitaisiin myös ajatella, että sukupolviaseman syntymisen eräinä avainkokemuksina ovat toimineet sodat. Ne ovat voimakkuudeltaan ja vaikuttavuudeltaan sellaisia, että ne voisivat toimia sukupolviaseman määrittävinä avainkokemuksina.

Samassa sosiaalishistoriallisessa tilanteessa samanikäisten kanssa oleminen ja toimintaan osallistuminen saa aikaan Mannheimin listaaman sukupolvijaottelun viimeisen ja kolmannen tason, aktualisoituneen sukupolven. Toisin sanoen tämä sukupolvi syntyy, kun siihen kuuluvat osallistuvat oman aikakautensa yhteiskunnalle tyypillisiin sosiaaliin ja älykkäisiin toimintoihin. Tämä toiminta voi olla poliittisen aktiivisuuden lisäksi tietynlainen elämäntapa tai hyväksi todettu ja yhteiseksi ajateltu tavoite. On kuitenkin tärkeää muistaa se, että Mannheimin mukaan aktualisoituneen sukupolven muodostumiseen ei riitä vielä sekään, että ikäpolvella on yhteinen avainkokemus. Aktualisoituneen sukupolven muodostuminen vaatii aiempien tekijöiden lisäksi sukupolven edustajilta itseltään ymmärrystä siitä, että he ovat kokeneet saman avainkokemuksen, elävät samalla sosiaalishistoriallisella aikakaudella ja että nämä yhdistävät heitä. (Kaupila, 2002, 4; Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiuhonen & Pohjolainen, 2014, 82.)

Sukupolven aktualisoituminen saatetaan usein myös sekoittaa sosiologian kentällä käytettyyn termiin kohortti. Näitä käsitteitä käytetään joskus myös rinnakkain. Kohortin määritelmä on Popescun (2016) mukaan seuraava: kohortti on ryhmä, joka pitää sisällään samanikäisiä ihmisiä, jotka ovat osallistuneet melko samoihin aikoihin saman systeemin toimintaan (Popescu, 2016, 16). Tästäkin määritelmästä voidaan huomata sen samankaltaisuus Mannheimin sukupolviteorian piirteiden kanssa. Tähän tutkielmaan valikoituneista lähteistä ei selviä kohortin käsitteen yhteyttä Mannheimin sukupolviteoriaan, mutta voidaan kuvitella, että niillä on ollut vaikutus toistensa syntyyn riippumatta siitä, kumpi on tullut esille ensimmäiseksi.

Espanjalainen filosofi Jose Ortega y Gasset (s. 1883, k. 1955) jalosti yllä olevassa kappaleessa olevaa ajatusta hieman pidemmälle ja määritteli vuonna 1933 sukupolven käsitteen seuraavasti: sukupolven käsite perustuu siihen, että sen muodostavat ihmiset, jotka ovat syntyneet samoihin aikoihin ja tämän takia he jakavat myös samanlaisen historian. Tämä taas vaikuttaa heidän sosiaalisten suhteidensa kehittymiseen samoilla tavoilla ja seurauksena on ryhmä, joka jakaa keskenään samanlaisia ominaisuuksia niin fysiologisesti, sosiologisesti kuin psykologisestikin. Ortega y Gassetin sukupolven määritelmän ydin on se, että jokaisella sukupolvella on ikään kuin oma heille määrätty erityistehtävänsä, jota he toteuttavat sukupolvensa olemassaolon aikana. Tämä tehtävä muiden Ortega y Gassetin esittelemien tekijöiden lisäksi muodostaa jokaisesta

sukupolvesta omanlaisensa ja erottaa sen muista sukupolvista. (Ortega y Gasset, 1961, 15.) Ortega y Gassetin ajatukset mukailevat melko tarkastikin Mannheimin ydinajatuksista sukupolven määrittävästä avainkokemuksesta, vaikka espanjalaisen ajatukset ovatkin ehkä esitetty helpommin ymmärrettävässä muodossa.

Mannheimin mukaan kokonainen avainkokemukseen perustuva kolme tasoa sisältävä sukupolvi pitää sisällään vielä pienempiä yksiköitä, joita kutsutaan lähteestä riippuen sukupolvifraktioiksi, sukupolviyksiköiksi tai osittaisiksi sukupolviksi. Näitä yksiköitä syntyy silloin, kun saman avainkokemuksen piirissä olevat ihmiset tulkitsevat tätä kyseistä avainkokemusta eri tavoin. Mannheim käyttää tässä yhteydessä saksankielistä ilmaisua *Zeitgeist*, jolla tarkoitetaan ajan henkeä. Se toimii ilmenemismuotona, joka heijastelee kullekin aikakaudelle tyypillisiä mi-
nuuden peruskysymyksiä kuten esimerkiksi arvoja, ideologioita, uskontoja ja poliittisia näkökulmia. Tätä kaikkea sukupolvifraktiot tulkitsevat omasta näkökulmastaan. (Kauppinen, 2002, 4, 6; Marin, 2008, 43.) Vaikka sukupolvi siis Mannheimin teorian mukaan on iällisesti katsoen sama ja perustuu samaan avainkokemukseen, ei se silti tarkoita sitä, etteikö saman sukupolven sisällä voisi olla toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Nämä poikkeavat näkemykset sukupolvifraktioissa eivät romuta kokemusta samasta sosiaalishistoriallisesta tilanteesta ja siinä yhdessä toimimisesta. Ne riittävät muodostamaan sukupolven ainakin Mannheimin teorian mukaan. Kokonaiskuva ratkaisee. Vaikka näkemykset olisivatkin toisistaan poikkeavia, asia pysyy samana ikäpolvelle yhteisenä ja tyypillisenä, mistä näkökulmat muodostetaan.

Suomalaisista Mannheimin sukupolviteoriaa ovat käsitelleet erityisesti Matti Virtanen (1999) ja J.P. Roos (2021), joiden näkemyksiä suhteessa Mannheimiin tuodaan tässä tutkielmassa seuraavaksi esille. Virtanen on monessa yhteydessä samoilla linjoilla Mannheimin kanssa sukupolven määrittelyn tärkeydestä ja sen yhteiskunnallisista aspekteista. Kuitenkin Virtanen kritisoi Mannheimin teoriaa sen abstraktiudesta: yhteys käytäntöön puuttuu ja se tekee sukupolvi-teoriasta vaikeasti ymmärrettävän. Virtanen onkin pyrkinyt havainnollistamaan Mannheimin teoriaa eri tavoin, jotta se olisi asiaan perehtymättömillekin ymmärrettävä. Ensinnäkin Virtanen on korvannut Mannheimin sukupolven kolmen tason termeistä sukupolviaseman termillä kokemuksellinen sukupolvi ja aktualisoituneen sukupolven hän on korvannut termillä mobilisoi-
nut sukupolvi. (Virtanen, 1999, 82.)

Toiseksi Virtanen (2001) esittelee Mannheimin sukupolviteorian toteutumista Suomen historiallisten tapahtumien kautta. Hänen teoksessaan *Fennomanian perilliset. Poliittiset traditiot ja*

sukupolvien dynamiikka (2001) on esimerkki Väinö Linnan kahdesta teoksesta *Täällä Pohjan-tähden alla* (1959, 1960 ja 1962) ja *Tuntematon sotilas* (1954). Nämä kaksi teosta kuvaavat Virtasen mukaan hyvin sukupolven mahdollista ymmärtämistä kahtena erilaisena käsitteenä. Toisaalta sukupolvi voidaan ymmärtää sukuna, joka kuvataan Linnan teoksessa *Täällä Pohjan-tähden alla* isien ja poikien sekä äitien ja tyttärien välisenä suhteena. Sukupolvi voidaan myös ymmärtää yhteiskunnallisesta näkökulmasta, jota taas kuvataan Linnan teoksessa *Tuntematon sotilas*. Siinä kuvataan samaa ikäpolvea, jotka saman avainkokemuksen, sodan, kokeneena muuntuvat pelkästään samasta ikäpolvesta kokemukselliseksi sukupolveksi. Tai Mannheimin käsitteistön mukaan aktualisoituneeksi sukupolveksi. (Virtanen, 2001, 21.) Tällainen havainnollistaminen, etenkin kaikille suomalaisille tunnetun konkreettisen esimerkin avulla, avaa Mannheimin sukupolviteoriaa ihan uudella tavalla ja Virtanen onnistuu tarkoituksessaan tuoda teoriaa ymmärrettävämpään muotoon. Virtasen esimerkit kuvaavat hyvin myös sitä, kuinka sukupolven sosiologisessa määrittelyssä on miltei mahdotonta hylätä biologista näkökulmaa täysin. Ne ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa.

Ehkä mielenkiintoisinta Virtasen näkemyksissä Mannheimin sukupolviteoriasta on se, joka tuo teoriaan jotain lisää. Pääosin Virtanen (2003) puoltaa Mannheimin ajatuksia, mutta se, mikä hänen mielestään sukupolviteoriassa on puutteellista, on avainkokemuksen määrittely. Mannheim esitti, että avainkokemus aiheuttaa suoraan sukupolven mobilisoitumisen/aktualisoitumisen. Virtasen tutkimuksien mukaan näin ei kuitenkaan ole: avainkokemus pelkästään ei saa aikaan mobilisoitumista. Hän tarkentaa, että avainkokemuksen tehtävä prosessissa olisi tuottaa sukupolvelle jokin ongelma tai ristiriita, johon ratkaisun löydyttyä sukupolvi voi vasta mobilisoidua. Kyseessä on ikään kuin voima-vastavoima-tyyppinen suhde, jossa avainkokemus tarvitsee ulkomaailman tapahtuman tai olosuhteen parikseen mobilisoitumisen onnistumiseksi. (Virtanen, 2003, 121.)

Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, ettei jokaisesta ikäpolvesta välttämättä muodostu mobilisoidunutta sukupolvea tai osa ikäpolveen kuuluvista jää mobilisoitumisen ulkopuolelle. Voidaan ajatella, että näin asia varmaan on käytännössäkin. Ihmistutkimus on luonteeltaan sellaista, että on otettava huomioon inhimilliset tekijät eikä voida olettaa, että kaikki ihmiset toimivat, ajattelevat ja kokevat samalla tavalla ja seurauksena olisi absoluuttisen varmoja sekä täysin yleistettävissä olevia teorioita. Mannheimin sukupolviteoria on tässä suhteessa hieman utopistinen, mutta se toimii kuitenkin hyvin teoreettisena pohjana. Seuraavassa luvussa esiteltävä J.P Roos on jatkanut tätä Virtasen esittelemän näkökulman avaamista.

Roos (2021) on Mannheimin ajatuksista samoilla linjoilla siitä, että sukupolven määrittely pelkän biologian perusteella on riittämätöntä ja se tarvitsee muita näkökulmia täydentyäkseen. Roosin näkökulma sukupolveen on sosiologinen, joka hänen mukaansa silti tarvitsee myös biologisen näkökulman taustalle vaikuttamaan, kuten Mannheimkin asian totesi olevan. Roos kirjoittaa suomalaisen yhteiskunnan olevan ominaispiirteiltään sellainen, ettei se ihan taivu Mannheimilaiseen sukupolviteoriaan. Mannheim painotti teoriassaan avainkokemusta, mutta suomalaisten kohdalla Roos määrittää sukupolvikokemuksen pohjaavan enemmän omiin elinoloihin, jaettuihin kokemuksiin ja sosiaaliseen asemaan yhteiskunnassa, kuin johonkin tiettyyn merkitykselliseen kokemukseen. Tämän perusteella Roos jakaa suomalaiset sukupolvet seuraavaan neljään ryhmään: sotien ja pulan sukupolvi (syntyneet välillä 1900–1924), sodan jälkeen tapahtuneen jälleenrakennuksen sukupolvi (1925–1939), suuren murroksen sukupolvi (1940–1949), ja lähiöiden sukupolvi (1950–1964). (Piispa, 2018, 13; Roos, 2021.)

Roosin (2021) mukaan Mannheimin sukupolviteorian ytimenä oleva avainkokemus rajaa sukupolvet liian kapeiksi ryhmiksi, eikä ota huomioon sitä, että näiden yhteisen avainkokemuksen kokeneiden sukupolvien väliin jää niitä, jotka eivät ole kokeneet sitä samalla tavalla tai ollenkaan. Roos käyttää näistä ”väliinputoajista” ilmaisua *junk generations*. Roos toteaa, että saman ikäpolven sisällä vain pieni osa muodostaa samaan avainkokemukseen perustuvan sukupolven Mannheimin teorian mukaisesti. Mahdollisuus yhteisen avainkokemuksen löytymiseen on enemmänkin sidoksissa ihmisten asemaan sekä toimintaan ja tämä ajatus näkyy edellisessä kapaleessa esitellyssä Roosin sukupolvijaottelussa. Pelkkä tietoisuuskaan ajalle tyypillisestä sukupolvi-identiteetistä ei Roosin mukaan riitä muodostamaan yhteiseen avainkokemukseen perustuvaa sukupolvea. Hän kuitenkin painottaa sitä, että sukupolvi tarvitsee muodostuakseen jonkin avainkokemukseen rinnastettavissa olevan yhteisen tekijän; sukupolven muodostuminen täysin erilaisista, eri ikäisistä ja erilaisilla ideologioilla varustetuista ihmisistä on loppujen lopuksi miltei mahdotonta. (Roos, 2021.)

Mannheimilaista avainkokemuksen kapeaa luonnetta korostaakseen Roos (2021) toteaa vielä, että vaikka samanikäiset ihmiset jakaisivatkin saman kokemuksen, se ei välttämättä silti aina aiheuta kiinteän ja tarkasti määritellyn sukupolven muodostumista. Jotkut voivat kokea yhteisen kokemuksen merkitykseltömämmäksi kuin toiset. Mannheim ajatteli avainkokemuksen riittävän sukupolven mobilisoitumiseen, mutta Roos esittelee mahdollisuuden sen vastakohdasta, demobilisoitumisesta. Sukupolvesta on mahdollisuus irtaantua, jos ei koe kuuluvansa siihen. Ikä ei myöskään määrittele sukupolven kuulumista, vaan vanhempikin henkilö voi kokea kuuluvansa muilla tavoin, esimerkiksi ideologialtaan, johonkin toiseen sukupolveen. Sukupolven

käsitteen luonne on Roosin mukaan paljon laajempi kuin mitä Mannheim antaa ymmärtää ja sen rajat ovat häilyviä. Esimerkkinä hän antaa sukupolven, josta käytetään nimitystä *baby boomers*. Suomessa tämä sukupolvi rajoittuu melko lyhyeen ajanjaksoon, kun taas Yhdysvalloissa aikaväli on pidempi. Sukupolveen kuuluminen tai kuulumattomuus on loppujen lopuksi Roosin mukaan kiinni omasta päätöksestä omaan kokemuspohjaan perustuen. (Roos, 2021.)

Semi Purhonen, joka on tehnyt yhteistyötä J.P. Roosin kanssa taas toteaa, että Suomessa sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat mahdollisesti viimeinen sukupolvi, joka täyttää Mannheimilaisen sukupolviteorian tunnuspiirteet. Purhosen mukaan on mahdollista, että sukupolvia on suurten ikäluokkien jälkeen mahdotonta määritellä sosiologiaan perustuen, sillä yhteiskunnan kehittyessä tuleville sukupolville ei välttämättä enää muodostu samanlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta samaan sukupolveen kuulumisesta. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiho-
nen & Pohjolainen, 2014, 84.) Tämä ajatusmalli kyseenalaistaa koko sukupolvikäsitteen olemassaolon, jos ihmisryhmiin määritelmästä riippumatta ei viitata enää käsitteellä sukupolvi. Sukupolven määrittelyn haastavuus on tullut muutenkin jo tässä tutkielmassa esiin, mutta ehkä maailman muuttumisen nopeus on lisännyt haastavuutta entisestään. Voidaanko esimerkiksi Mannheimin sukupolviteoriaan perustuvaa avainkokemusta enää käyttää sukupolvea määrittelevänä tekijänä? Pääseekö sellaista välttämättä edes syntymään, kun informaatiotulva on niin valtavaa, että suuretkin, ehkä ennen sukupolvikokemukseksi kelpaavat tapahtumat unohtuvat nopeasti uusien asioiden tieltä.

2.3 Sukupolvi pedagogisena käsitteenä

Sukupolvea voidaan tarkastella biologian ja sosiologian lisäksi myös pedagogisesta näkökulmasta. Tässä tutkielmassa käytän jatkossa Juha Kauppilan (2002) käyttämää termiä koulutus-sukupolvi. Kauppila on tutkinut ihmisten elämäntulkua ja etenkin sitä, mikä rooli koulutuksella on ihmisen elämäntulussa ja miten ihmiset käyttävät sitä elämäntulun muodostamiseen. Hän on muodostanut koulutussukupolvet yhdistelemällä sukupolven käsitteen biologista sekä sosiologista näkökulmaa. Koulutussukupolvien muodostamiseksi hän myös tarkasteli ihmisryhmiä, jotka olivat sidoksissa toisiinsa syntymävuoden ja yhteiskunnan muutosten perusteella. Näihin tekijöihin perustuen Kauppila on analysoinut Suomessa olevan kolme erilaista koulutussukupolvea: sodan ja niukan koulutuksen sukupolvi (ennen vuotta 1936 syntyneet), rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolvi (syntyneet vuosina 1936–1955) sekä hyvinvoinnin ja monien koulutusvalintojen sukupolvi (noin vuoden 1955 jälkeen syntyneet).

(Kauppila, 2002, 3–4.) Näiden sukupolvien suhtautuminen koulutukseen on nähtävissä taulukosta 1.

Ennen taulukon 1 tarkempaa avaamista tulee ymmärtää se, mistä lähtökohdista Suomi on lähtenyt rakentamaan koulutustansa. Ennen ensimmäistä koulutussukupolvea Suomi oli ollut kahden suuren vallan, Ruotsin ja Venäjän, välissä. Suomen itsenäistyminen vuonna 1917 sai aikaan ajatuksen siitä, että itsenäisyyden tukemiseksi ja itsenäisenä pysymiseksi tulisi kehittää oma Ruotsista tai Venäjästä riippumaton koulutusjärjestelmä. Koulutus nähtiin tekijänä, joka vahvistaisi suomalaisten omaa kulttuuria ja kieltä. J.V Snellman (s. 1806, k. 1881) oli merkittävä henkilö suomalaisen *Bildungin* rakentajana. Hän totesi vuonna 1931, ettei Suomi saavuta mitään väkivallalla, vaan sen ainoa pelastus on *Bildung*. Snellmanin ajatukset loivat pohjan suomalaisen koulutusjärjestelmän ja koulutussukupolvien rakentamiselle. Myöhemmin *Bildungin* käsite väistyi ja tilalle tuli koulutuksen käsite. (Siljander, 2017, 192–193; Snellman, 1931, 134.)

Taulukko 1. Koulutussukupolvet ja koulutuksen merkitys. (Kauppila, 2002, 14.)

SUKUPOLVI	Sodan ja vähäisen koulutuksen sukupolvi, ennen vuotta 1935 syntyneet.	Rakennemuutoksen ja parantuneiden koulutusmahdollisuuksien sukupolvi, vuosina 1936–1955 syntyneet.	Lisääntyneiden koulutusvalintojen sekä hyvinvoinnin sukupolvi, vuodesta 1956 eteenpäin syntyneet.
SUKUPOLVI-ASEMA	Koulutus ihanteena.	Koulutus välineenä.	Koulutus hyödykkeenä tai itsestäänselvyytenä.
ZEITGEIST ELI KULTTUURINEN DISKURSSI	Isänmaallisuus.	Yhteisymmärryksen ja tasa-arvon tavoittelu.	Yksilöllisyys.
HISTORIAALLINEN KONTEKSTI	Sota-aika ja jälleenrakennus 1939–1945.	Rakennemuutos ja ulkomaille muuttaminen (1960–1975).	Hyvinvoinnin lisääntyminen, lama, teknologian ja infrastruktuurin kehittyminen.
KOULUTUSMAHDOLLISUUDET	Vähäiset mahdollisuudet, rinnakkaiskoulujärjestelmä (1958–1977).	Lisääntyneet mahdollisuudet, uusi rinnakkaiskoulujärjestelmä (1958–1977).	Monipuoliset ja hyvät mahdollisuudet, oppimisympäristöjen ja koulutusvalintojen kehitys sekä kasvu, yhtenäiskoulujärjestelmä (1975–).
KOKEMUKSET JA KOULUTUKSEN MERKITYS	Koulutus ihanteena, kokemusten intensiivisyys, kokemusympäristö aineellinen.	Koulutus välineenä, kokemusympäristö institutionaalinen.	Koulutus itsestäänselvyys tai/ja hyödyke, kokemusympäristö symbolinen.
TOIMINNAN TAVOITE	Ihanteena koulutuksen ja sivistyksen tavoittelu, vaikka mahdollisuudet siihen heikot.	Tavoite elämän parantamisesta koulutuksen antaman ammatin ja uran avulla.	Oppivelvollisuus ”pakkona” kilpailukyvyyn ja taloudellisen tason saavuttamisen edellytyksenä.
TULEVAISUUSKUVA	Koulutuksen arvostaminen ja sen tavoittelu.	Koulutuksen institutionaalistuminen toivon tuojana.	Koulutus itsestäänselvyytenä ja omien päämäärien nousu yhteisten yli.

Taulukosta 1 on hyvin nähtävissä trendi, että sukupolvien vaihtuessa koulutuksen arvostus on muuttunut ihannoinnista itsestään selvänä pitämiseen. Vanhin sukupolvi (noin ennen vuotta 1935 syntyneet) eli sodan aikana ja heidän elämäänsä leimasi niukkuus. Koulutuksen ihannointi saattaa liittyä osaksi siihen, että sen ajateltiin tuottavan paremmat mahdollisuudet oman talouden kasvattamiseen ja näin ollen yhteiskuntaluokan nostamiseen. Sodan jälkeistä jälleenrakennusta leimasi luonnollisesti myös vahva nationalismi, joka ulottui koulutukseenkin. Jo 1800-luvun lopulla oli alettu muodostaa kansallisen koulutuspolitiikan perustuksia. Tässä koulutuspolitiikassa nationalismi ja kansallishenkisyys olivat vahvasti läsnä. Tätä kautta koulutus muokkasi koko sukupolven identiteettiä. Kouluissa oppijoita pidettiin kovassa kurissa ja opetettiin olemaan ”kunnon kansalaisia”, jolla tarkoitettiin kuuliaisuutta etenkin valtiovaltaa kohtaan. (Kauppila, 2002, 8; Lampinen, 1998, 31–32; Sarmela, 1997, 125.)

Taulukosta 1 huomataan, että niukat ajat ovat suoraan yhteydessä siihen, että koulutus nähtiin vanhimman sukupolven silmin ihanteena. Vaikeat ajat asettivat ihmiset asemaan, jossa oli pakko keksiä keinoja selviytyäkseen. Koulutus nähtiin vahvasti yhtenä selviytymiskeinona. Kun puhutaan koulutuksesta ihanteena tämän sukupolven kohdalla, puhutaan usein myös termistä koulutuksen lumo. Lumolla tarkoitetaan toivoa ja uskoa siihen, että koulutus voisi olla se tekijä, jolla vaikutetaan omaan elämänsä kulkuun ja saavutetaan sivistys. Koulutuksen avulla ei pelkästään tavoiteltu oppimista, vaan myös sivistystä, ja koulutuksen merkitys oman paremman elämänsä kulun rakentamisen välineenä nähtiin merkittävänä. (Kauppila, 2002, 9; Heiskala, 2000.) Vaikeina aikoina yleensäkin toivon merkitys on todella tärkeää ihmisten selviämisen kannalta. Pienikin toivon kipinä auttaa jaksamaan ja ennen vuotta 1935 syntyneille koulutus oli tällainen toivoa tuova tekijä. Myöhempien sukupolvien kohdalla voidaan huomata, että mitä paremmaksi elämänlaatu muuttuu ja elämä niin sanotusti helpottuu, sitä vähemmän tarvitaan koko kansaa koskevia toivoa tuovia tekijöitä. Koulutuksen merkityskin on tämän seurauksena muuttunut samalla, kun ihmisten tarpeet ovat muuttuneet.

Kun vanhin sukupolvi tavoitteli koulutuksen avulla sivistystä, muuttui sen tarkoitus kohti välineellisempää suuntaa vuosina 1936–1955 syntyneellä sukupolvella. Tätä sukupolvea Kauppila (2002) kutsuu rakennemuutoksen ja parantuneiden koulutusmahdollisuuksien sukupolveksi. Koulutusmahdollisuudet kasvoivat ja koulutus alettiin nähdä välineenä, joka auttoi pärjäämään paremmin laajenevilla työmarkkinoilla. Tämän sukupolven ajalle oli tyypillistä sellaiset ilmiöt kuin tasa-arvon lisääntyminen ja muuttoliike etenkin Ruotsiin ja Kanadaan töiden perässä. (Kauppila, 2002, 10–11; Virtanen, 2001, 390.) Varsinkin muuttoliike on suoraan yhteydessä koulutuksen näkemiseen välineenä työmarkkinoilla. Muuttoliike aiheutti ison vajeen Suomen

työmarkkinoille ja kyseisen ajan koulutuspäätöksiä alettiin tehdä sitä silmällä pitäen, että ne tukevat tulevaisuuden työvoiman ja hyvinvointivaltion rakentamista. Koulutuksen merkitys yhtenä hyvinvointivaltion rakentamisen tekijänä nähtiin merkittävänä. Kulttuurinmuutos oli poikkeuksellisen valtava, kun Suomi aloitti nousun köyhästä ja maatalouteen keskittyvästä valtiosta kohti tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja koulutuksellisesti kehittyneempää hyvinvointiyhteiskuntaa. (Siljander, 2017, 194.) Tämän kaiken tuloksena työtä alettiin pitää yksilötasollakin tärkeämpänä ja sen rooli osana elämänkulkua nähtiin selvemmin. Ihmisten ajatusmaailma oli ikään kuin se, että mitä parempi koulutus, sitä parempi työ ja sitä enemmän voin itse vaikuttaa omaan elämänkulkuuni.

Viimeinen Kauppilan (2002) teoksessa *Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämänkulun rakentajana* mainittu sukupolvi on lisääntyneiden koulutusvalintojen ja hyvinvoinnin sukupolvi. Tämän sukupolven aikaväli on melko pitkä, aina vuodesta 1956 tähän päivään asti. Sukupolven loppumisvuotta ei ole vielä pystytty määrittelemään, koska sen tunnuspiirteet täyttyvät vielä tänäkin päivänä. Tämän takia Kauppila on jakanut sukupolven kahteen eri ryhmään: niihin, jotka ovat syntyneet sukupolven alkupäässä ja niihin, jotka ovat syntyneet myöhemmin sukupolven sisällä. Sukupolven vanhempi ryhmä ajatteli koulutuksen merkityksen hyödykkeenä, kun taas nuorempi osa sukupolvesta ajattelee koulutuksen olevan itsestäänselvyys ja painottaa vapaa-ajan merkitystä. Molempia ryhmiä yhdistää se, että koulutus nähdään hyvinvointivaltion tarjoamana palveluna ja sen läpikäyminen nähdään osana hyvinvointivaltioon kuulumisen velvollisuutta. (Kauppila, 2002, 11.)

Aikaisemmalle rakennemuutoksen ja parantuneiden koulutusmahdollisuuksien sukupolvelle ajan henkenä, eli Zeitgeistina, toimi yhteisymmärrys ja tasa-arvo. Uudelle sukupolvelle ajan henki on ollut vastakkainen. Koulutuspolitiikka otti 1980-luvun alussa uuden suunnan kohti kilpailullisuutta, joka osaltaan sysäsi liikkeelle yksilöllisyyden ja vapauden teemat. Koulutuksen piirissä olevat alettiin nähdä asiakkaina, mutta sen sijaan, että tämä olisi nähty asiakkaiden toimesta hyvänä asiana, näkivät monet koulutuksen vain itsestään selvänä oppivelvollisuuden täyttämisenä. (Kauppila, 2002, 11; Lehtisalo & Raivola, 1999.) Koulutuksella ei ole enää samanlaista merkitystä sivistyksen, työn tai paremman elämänkulun saavuttamisessa. Asiat ovat muutenkin hyvin, eikä koulutuksen roolia tässä yhdistelmässä nähdä niin selkeänä.

Vaikka ehkä luulisi, että hyvinvoinnin lisääntyminen tukisi myös koulutuksen asemaa ja lisäisi sen arvostusta, näin ei kuitenkaan ole. Sen sijaan yhteiskunnan muutos kilpailullisempaan suun-

taan epävarmuuksineen ja riskeineen on aiheuttanut sen, että ennen koulutuksen yllä ollut ihailun ja lumon verho on hävinnyt ja jäljelle on jäänyt itsestäänselvyyden leima. Koulutusta ei nähdä yhtenä tekijänä osana suurempaa kuvaa, omaa elämänkulkua. Useat tutkijat ovat pohtineet tätä kehitystä ihanteesta itsestäänselvyudeksi löytämättä vielä syytä siihen, miksi nykyisen sukupolven ajan henki, Zeitgeist, on tämän tyylinen. (Huotelin & Kauppila, 1995.)

Onkin todennäköisesti niin, että vasta seuraavien sukupolvien aikana pystytään katsomaan ajassa taaksepäin ja analysoimaan sukupolven piirteitä koulutuksellisesta näkökulmasta paremmin. Samassa ajassa eläminen tekee sen objektiivisesti analysoimisen hankalaksi. Voi olla myös niin, että Suomen nopea nousu hyvinvointiyhteiskunnaksi on aiheuttanut sen, että koulutuksen merkitys on muuttunut suhteellisen lyhyessä ajassa muutaman sukupolven aikana näin radikaalisti. Hyvinvointi itsessään aiheuttaa sen, että asioita aletaan pitää itsestäänselvytenä. Asioiden eteen ei tarvitse ponnistella ja taustalla ei ole tavoitetta huonommasta parempaan pääsemiseen. Olisikin mielenkiintoista tietää, miten koulutussukupolvet näyttäytyvät sellaisissa maissa, joissa hyvinvoinnin taso ei ole niin korkea kuin Suomessa. Nähdäänkö siellä koulutus vielä tänäkin päivänä ihanteena tai välineenä paremman elämän tavoittelussa?

Kauppilan (2002) kuvaamien koulutussukupolvien aikana Suomessa on koulutuksen saralla tapahtunut isoja institutionaalisia muutoksia. Ensimmäisen sukupolven aikana oli käytössä rinnakkaiskoulujärjestelmä, jota uudistettiin seuraavan sukupolven aikana. Vuonna 1975 uusimman koulutussukupolven aikana kehitettiin yhtenäiskoulujärjestelmä. Myös koulutuksen sisällöt ovat muuttuneet sukupolvien saatossa. Tämän tutkielman kannalta onkin mielekästä tarkastella tarkemmin koulutussukupolvien aikaisia opetussuunnitelmia. Mitkä opetuskäytännöt ovat olleet vallitsevia ja onko niissä ollut jotain sellaista, joka on ehkä vaikuttanut kyseisen sukupolven ominaispiirteisiin olennaisesti. (Kauppila, 2002, 14.) Opetussuunnitelmien ja opetuskäytäntöjen kohdalla on hyvä ymmärtää myös se, että niiden avulla saatetaan kontrolloida etenkin sosiologisten tekijöiden vaikutuksia pedagogiaan. Opetussuunnitelmia ja opetuskäytäntöjä voidaan muokata sellaisiksi, että ne heijastelevat vain joitakin tiettyjä valittuja ajan sosiologisia ilmiöitä tai osia niistä. Näin ollen ei voida siis ajatella ihan niin, että kaikki sosiologiset tekijät vaikuttaisivat suoraan sellaisinaan pedagogiaan.

Ensin tarkastelussa on Kauppilan (2002) lanseeraama sodan ja vähäisen koulutuksen sukupolvi, jonka edustajat ovat pääosin opiskelleet vuoden 1925 maalaiskansakoulun opetussuunnitelman mukaan. Tämä opetussuunnitelma korosti oppiainekeskeisyyttä. Opetussuunnitelman tekijänä

pidetään Mikael Soinista (s. 1860, k. 1924), joka edusti herbartilaista koulukuntaa, jolle olennaista olikin juuri oppiainekeskeisyys. Opetussuunnitelmassa on eritelty yksityiskohtaisesti jokaisen opetettavan oppiaineen asiasisältö; mitä ovat ne asiat, joita oppiaineesta tulee opettaa. Kasvatustavoitteita ei tässä vuoden 1925 opetussuunnitelmassa ole esitelty, joka poikkeaa myöhempien vuosien opetussuunnitelmista. (Kansakoulun opetussuunnitelmakomitea, 1925, 17; Kauppila, 2002, 14.)

Opetussuunnitelma mukaili ajan henkeä, joka on nähtävissä aiemmin tässä luvussa esitellyssä taulukossa 1. Vuoden 1925 maalaiskansakoulun opetussuunnitelma korosti muun muassa etiikkaa, sivistystä ja siveellisyyttä. Koulutus toimi kunnollisten, hyveellisten, kansallismielisten ja sivistyneiden kansalaisten kasvattajana. Näiden tekijöiden ajateltiin olevan sellaisia, jotka auttavat ylläpitämään silloista nationalismin henkeä, joka taas auttaisi saavuttamaan valtakunnallisesti turvallisemman ja kehittyneemmän tulevaisuuden. Koulutus nähtiin ihmisten velvollisuutena, jotta nämä tavoitteet saavutettaisiin, eikä niinkään kansalaisoikeutena. (Kivinen, Rinne ja Ahola 1989, 29; Lehmusto, 1943, 302; Tähtinen, 2011, 189.) Taulukosta 1 on nähtävissä nämä samat teemat, jotka ovat olleet esillä tuon ajan opetussuunnitelmassakin. Nationalismi oli valloillaan ja koulutus nähtiin ihanteena ja välttämättömyytenä, jonka avulla olisi mahdollisuus saavuttaa parempi tulevaisuus.

Vuosien 1946 ja 1952 kansakoulujen opetussuunnitelmat vaikuttivat taulukossa 1 olevaan toiseen pedagogiseen sukupolveen nimeltä rakennemuutoksen ja parantuneiden koulutusmahdollisuuksien sukupolvi. Nationalistiset ajatukset alkoivat menettää otettaan ja uusissa opetussuunnitelmissa ote oli hieman yksilöllisempi, toiminnallisempi, välineellisempi, tasa-arvoisempi ja sosiaalisempi, jolla tarkoitettiin erityisesti koulutuksen tehtävää kasvattaa yhteisön jäseneksi ja edelleen kansainvälisyyteen. (Viinikka, 2014, 37–39 ja 47.) Alla oleva lainaus vuoden 1946 opetussuunnitelmasta kuvaa hyvin sen tavoitteita yhteiskuntakelpoisuuteen kasvattamisesta:

Jotta he kykenevät järjestäytymään keskinäisen solidaarisuuden pohjalla, on heitä kasvatettava oikeamielisyyteen ja epäitsekkyYTEEN, suvaitsevaisuuteen ja mielenmalttiin. Jotta tällainen kasvatustuottaisi tuloksia, on sen vedottava lasten taipumuksiin ja liittyttävä heidän elämänsä. Kansanvaltaisen elämän edellyttämä asennoituminen ei saa olla vain ulkokohtaisesti opittua, teoreettista tietoa, vaan myös ja ennen kaikkea omaksuttua ja koettua, tarpeelliseksi havaittua ja tyydytystä tuottavaa. Hyvänä keinona tähän pääsemiseksi on koulun elämän ja työskentelyn muodostaminen sellaiseksi, että lapset saavat siinä tottua sellaiseen käyttäytymiseen, jota kansanvaltainen yhteiskuntaelämä edellyttää. (Kansakoulun opetussuunnitelmakomitea, 1946, 7.)

Suuren eron vuoden 1925 maalaiskansakoulun opetussuunnitelman ja vuosien 1946 ja 1952 kansakoulun opetussuunnitelmien välille tekee myös institutionaalinen muutos, kun rinnakkaiskoulujärjestelmä otettiin käyttöön. Tämä näkyy Kansakoulukomitean mietinnössä vuodelta 1946, joka vaikutti kyseisen vuoden sekä vuoden 1952 kansakoulun opetussuunnitelmiin. Kansakoulukomitea esitti kasvatuksellisia periaatteita, jotka myötäilivät ajan henkeä: kasvatus työhön ja ammattiin, kasvatus taloudellisuuteen sekä yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Työn tärkeä rooli ja etenkin ammattitaidon kasvattaminen työssä pärjäämisen ja paremman tulevaisuuden takaamiseksi tulee vahvasti esille näistä opetussuunnitelmista. (Kivinen 1988, 180.) Se on myös nostettu esille taulukossa 1. Lisäksi näiden vuosien opetussuunnitelmia leimaa vahvasti äärimmäisen hierarkkinen suhde valtion, koulutuksen ja koulujen välillä. Koulutus ja edelleen koulut nähtiin välineinä hyvinvointivaltion rakentamisessa ja kouluille jäi vain vähän päätösvaltaa siitä, miten he valtiotason koulutusreformoja toteuttavat. Siljander (2017) kuitenkin huomauttaa, että Suomen tapauksessa tämä suhde ei ollut vahingollinen, sillä jokaisen osapuolen tavoite hyvinvointivaltion rakentamisesta oli sama. Näin ollen isoimmilta ristiriidoilta vältyttiin kiivaasta poliittisesta keskustelusta huolimatta. (Siljander, 2017, 196.)

Vuoden 1970 peruskoulun opetussuunnitelmaa on mielekästä tarkastella siksi, että samana vuonna tehtiin institutionaalisesti suurin muutos pedagogisten sukupolvien aikana. Kansakoulujärjestelmästä siirryttiin yhtenäiskoulujärjestelmään, joka yhdisti kansa-, kansalais- ja oppikoulut yhdeksi peruskouluksi. Samalla Suomen talous alkoi ottaa harppauksia taloudellisessa kehityksessä ja hyvinvointi kasvoi. Se lisäsi koulutusmahdollisuuksia, mikä heijastui myös opetussuunnitelmaan. Opetussuunnitelma sisälsi useita eri näkökulmia koulutuksen sisällöstä ja kasvatuksellisista tavoitteista. Tavoitteissa korostui tieteellisyys, etiikka, persoonan kasvattaminen eli lisääntynyt yksilöllistäminen, sosiaalisuus sekä arvot ja periaatteet. Tieteellisyys näkyi tiedonhankintataitojen, lähdekriittisyyden ja löydetyn tiedon hyödyntämisen opettamisena. Samalla haluttiin kehittää muun muassa oppilaiden päättelykykyä, ongelmanratkaisutaitoja ja arviointikykyä. (Opetusministeriö, 1970, 37.)

Etiikka näkyy vuoden 1970 opetussuunnitelmassa siten, että oppilaille tulisi opettaa toisten kunnioittamista, oikeudenmukaisuutta sekä toimimista osana yhteisöä sen sääntöjä noudattaen. Oppilaat tulisi perehdyttää ensiksi koulun ja sitten yhteiskunnan arvoihin ja periaatteisiin ja näin ollen saada heidät ymmärtämään syy-seuraus-suhteita sääntöjen sekä niiden rikkomisesta seuraavien rangaistusten välillä. Oppilaita haluttiin luonnollisesti ohjata suuntaan, jossa he tiedostavat oman ja kanssaeläjien ihmisarvon, jonka seurauksena heidän toivottiin muodostavan hyviä ihmissuhteita sekä ajamaan yhteisön etua vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Kaikkien

näiden seikkojen tarkoituksena on ollut antaa tilaa oppijan oman persoonallisuuden kasvuun, mikä on yhteydessä koulutuksen muuttumiseen yksilöllisempään suuntaan. (Opetusministeriö, 1970, 38–41.)

Uusimpien sukupolvien pedagogisia käännteitä tarkastellessa voidaan todeta, että kolmen viimeisen vuosikymmenen aikana pedagogian perusajattelutavoissa on tapahtunut muutos. Tätä muutosta esimerkiksi Gert Biesta (2005, 2006) on kuvannut ”uuden oppimisen teorioiden” esiinnousuksi. Näillä teorioilla viitataan lähinnä konstruktivismiin ja sosiokulttuurisiin teorioihin, joiden seurauksena oppimisprosessia on alettu tarkastella uudesta näkökulmasta. Tiivistetysti uuden oppimisen teorioiden mukaan ihmisen tietoisuus perustuu enemmänkin tiedon rakentamiseen kuin löytämiseen. Oppimisprosessin näkökulmasta tämä tarkoittaisi sitä, että se koostuisi merkitysten ja kokemusten yhteensovittamisesta aikaisempaan ja nykyiseen tietoon. Opetusta uudet oppimisen teoriat tarkastelevat niin, että sen tulisi keskittyä tiedon löytämisen sijaan enemmän tekemiseen ja kannustaa oppilaita luovuuteen, kehittymiseen ja rakentamaan merkityksiä itse. Käytännössä näiden teorioiden vaikutukset näkyvät yhteisopettajuudessa, yhteistoiminnassa ja luokissa tapahtuvissa keskusteluissa. (Biesta, 2005 ja 2006; Jones & Brader-Adaje, 2002, 6; Merriam & Caffarella, 1999, 260; Peltonen, 2017, 68–69.)

Uuden oppimisen teoriat ovat olleet 2000-luvulla koulutuksen trendi. Ne ovat vaikuttaneet niin pedagogisiin instituutioihin ja opetussuunnitelmiin kuin kasvatustieteiden tutkimukseen. Teorioiden vaikutus ulottuu koulutuksen kieleen asti. Tämä voi aiheuttaa tulevaisuudessa ongelmia, kun koulutuksen fokus siirtyy itse koulutuksesta ja oppimisesta taloustieteellisempään suuntaan. Oppijoista on alettu puhua asiakkaina sekä kuluttajina ja opettajat sekä koulut nähdään palveluntuottajina. Biestan (2006) mukaan uusi asetelma muokkaa koulutusta perustavanlaatuisesti. Vaarana on, että koulutuksen tarkoitus oppilaan tarpeiden ja halujen selvittäjänä häviää uuden kielen myötä. Puhe oppijoista kuluttajina ja koulusta palveluntarjoajana estää Biestan (2005) mukaan ihmisiä kysymästä keskeisiä kasvatuksellisia kysymyksiä liittyen muun muassa opetuksen sisältöön ja tarkoitukseen. Uusi kieli estää kysymästä mitä opiskellaan ja miksi. Näyttäisi siis siltä, että uusien oppimisen teorioiden omaksumisen vaarana on koulutusprosessin liiallinen yksinkertaistaminen ja sen ytimen väärin tulkitseminen. (Biesta, 2005, 76–77; Biesta, 2006, 20 ja 22; Peltonen, 2017, 69 ja 75.)

Yhteenvetona sukupolvesta pedagogisena käsitteenä voidaan todeta se, että sukupolvien muodostumiseen ovat vaikuttaneet monet tekijät. Historialliset ja yhteiskunnalliset muutokset ovat

sysänneet liikkeelle ajan henkeä heijastelevia muutoksia myös koulutuksessa. Tässäkin huomataan, että sukupolvea on hankala määritellä pelkästään yhdestä näkökulmasta, vaan mukaan on otettava sekä biologiset, sosiologiset että pedagogiset aspektit. Koulutuksella on suuri merkitys ihmisten kehitykselle. Koulussa on aina vietetty sen verran paljon aikaa, että sen vaikutukset etenkin helposti vaikutuksille alttiille ja kehityksensä alkuvaiheessa oleville lapsille ovat olleet merkittävät.

Muutos koulutuksen ihannoinnista itsestäänselvydeksi on näkyvissä arkielämässämme. Isovanhemmat kannustavat lapsenlapsiaan opiskelemaan ja pitävät sitä hyvin tärkeänä etenkin, jos heidän omat koulutusmahdollisuutensa eivät ole olleet sille ajalle tyypillisesti kovin hyvät. Suurten ikäluokkien edustajista suuri osa on niitä, jotka ovat sukunsa ensimmäisiä korkeasti koulutettuja ja ovat itse todistaneet koulutuksen välineellisen arvon sekä henkilökohtaisen että yhteiskunnan talouden kasvattajana. Tässä luvussa tarkastellun vuoden 1970 opetussuunnitelman alla koulunsa käyneet oppijat ovat taas olleet taitekohdassa hyvinvoinnin lisääntyessä. Ehkä 70-luvulla opiskelleet eivät vielä tähän kategoriaan kuulu, mutta heitä nuoremmat oppijat luultavasti ajattelevat koulutuksen olevan itsestäänselvyys. Itsestäänselvyytensä pitäminen korostuu mitä nuorempia kohti mennään. He eivät tiedä muusta kuin suomalaisen koulutuksen maailmanlaajuisestikin korkeasta tasosta, sen helposta saatavuudesta sekä tasa-arvoisuudesta. Siksi he ottavat sen itsestäänselvyytensä ja suhtautuvat sen hyötyihin eri tavalla verrattuna aikaisempiin sukupolviin. Tämäkin vain loppujen lopuksi heijastelee ajan henkeä, zeitgeistia.

2.4 Yhteenveto sukupolvesta

Yllä olevien sukupolvea käsittelevien lukujen perusteella voidaan todeta, että sukupolven käsitteenmäärittely on erittäin haastavaa. Eri tieteenalat tuovat kaikki esille oman näkökulmansa aiheesta ja koska aikojen saatossa ei ole pystytty muodostamaan yhtä ytimekästä määritelmää sukupolvelle, on eri tieteenalojen sisälläkin jo lähdetty määrittelemään täysin eri asioita. Sukupolven voidaan ajatella tarkoittavan todella montaa eri asiaa. Se voi kuvata aikakautta, ikää, sosiaalisia suhteita, ikäryhmien välisiä prosesseja ja niin edelleen. Sukupolven käsitteenmäärittelyn vaikeuden on todennut myös L.E. Troll (1970). Hän toteaa, että käsitteen määrittely tässä mittakaavassa ilman ytimekkäämpää lopputulosta aiheuttaa hämmennystä. Troll onkin yrittänyt koota mahdollisimman monta näkökulmaa ja tieteenalan käsitystä sukupolvesta yhteen ja tuloksena on viisi pääkohtaa sukupolven määrittelyn mahdollisuuksista: sukupolvi aikavälinä,

sukupolvi suvun määrittelemänä, sukupolvi kehitystason mukaan, sukupolvi yhdenmukaisena ikäryhmänä ja sukupolvi ”Zeitgeistinä”. (Troll, 1970, 199–200.)

Sukupolvella aikavälinä tarkoitetaan tässäkin tutkielmassa esiin tullutta ehkä yleisintä ajatusta sukupolven käsitteestä, jolloin sukupolvi nähdään jonain tiettyinä aikavälinä. Usein etenkin arkielämässä ajatellaan, että sukupolven pituus on 30 vuotta. Sukupolvi suvun määrittelemänä kertoo ihmisen aseman sukupolven aikavälin sisällä: onko ihmisen rooli olla mies, nainen, tytär, poika, isovanhempi, lapsenlapsi ja niin edelleen. Sukupolvi kehitystason mukaan taas kertoo, missä kohtaa ihminen on elämässään. Näiksi tasoiksi luokitellaan yleensä lapsuus, nuoruus, aikuisuus, keski-ikäisyys ja vanhuus. Sukupolvi voidaan määritellä myös yhdenmukaiseksi ikäryhmäksi, joka pilkkoo edellä mainitut kehitystasot numeraalisesti iän mukaan. Tällöin nuoruutta voidaan ajatella Trollin (1970) mukaan ryhmänä, johon kuuluu iältään 14–25-vuotiaita. Aikuiset olisivat taas 25–40-vuotiaita, seuraava ryhmä iältään 40–65-vuotiaita ja kaikista vanhimmat kuuluisivat yli 65-vuotiaiden ryhmään. (Troll, 1970, 199–200.)

Viimeinen Trollin (1970) esittämistä sukupolven mahdollisista määrittelyistä on sukupolvi Zeitgeistinä. Tällä viitataan aiemmin esiteltyyn Mannheimin sukupolviteoriaan ja sen käsitteeseen, jonka mukaan sukupolvi voidaan määritellä kyseisen ajan hengen mukaan. Tämä ajan henki voi pitää sisällään ajalle tyypillisiä ideoita, ajatuksia, asenteita tai ilmapiirejä. Esimerkkeinä tästä Troll mainitsee muun muassa 1960-luvun hipit ja aktivismin. (Troll, 1970, 199–200.) Trollin esittelemät viisi sukupolven määrittelytapaa antavat hyvän kokonaiskuvan siitä, kuinka kompleksisesta ja monipuolisesta käsitteestä sukupolvessa on kyse. Nämä määrittelytavat toimivat hyvinä pääkohtina ja ohjenuorina käsitteen ymmärtämiseen.

3 Y-sukupolvi

Vaikeasti johdettava, itsekeskeinen, laiska, keskittymiskyvytön, sietämättömän osaava, työelämän päiväuni ja/vai painajainen, kiihkeä, huono sietämään epäonnistumisia, nopea, kykyihinsä luottava, vapaa-aikaa arvostava, yrittäjähenkkinen, epälojaali, kärsimätön, mahdoton, teknologiariippuvainen, sitoutumaton, mukavuudenhaluinen, teknologisesti osaava, levoton, yhteisöllinen, ekologinen, malttamaton, hedonistinen, sarkastinen, solidaarinen, verkostoitumistaitoinen, kansainvälinen, hitaasti aikuistuva (Haavisto, 2020; Laaksonen, 2017; Mellanen & Mellanen, 2020; Piispa, 2018, 9; Sydän.fi, 2019; Valkama, 2020; Vesterinen, 2011, 120). Näin y-sukupolvea on kuvailtu eri lähteissä.

Tässä tutkielmassa käytetään pääasiassa nimityksiä y-sukupolvi ja millenniaalit, sillä ne ovat eniten käytetyt termit sekä suomalaisessa että ulkomaisessa lähdekirjallisuudessa kuvaamaan tätä sukupolvea. Sukupolvesta käytetään myös muita nimityksiä. Näitä ovat muun muassa millenniaalit, diginatiivit, nettisukupolvi, yksilöllisen valinnan sukupolvi, trophy kids, egojen sukupolvi, mosaiikit, heikomman sitoumuksen sukupolvi, the great generation, identiteetin tuunauksen sukupolvi ja kosmopoliittisukupolvi. (Alsop, 2008; Fromm & Garton, 2013; Hietaharju, Kenni & Salenius, 2013; Mellanen & Mellanen, 2020, Tulgan, 2009; Vesterinen, 2011.) Y-sukupolvi käsitteenä on saanut nimensä tavasta nimetä sukupolvia kirjainten mukaan. Ennen y-sukupolvea oleva sukupolvi on nimetty kirjaimella x ja y-sukupolvea seuraava sukupolvi on sukupolvi z. (Howe & Strauss, 2000, 7; Tienari & Piekkari, 2011, 13.)

Nimitys millenniaali tai milleniaali valitun kirjoitusasun mukaan, taas viittaa siihen, että sukupolven edustajat ovat aikuistuneet millenniumin eli vuosituhaten vaihteessa (Howe & Strauss, 1991, 31). Diginatiivit ja nettisukupolvi viittaavat sukupolven kasvuun digitaalisen kehityksen aikana. Heillä on luontainen kyky ymmärtää eri teknologisia laitteita, heidän internetin käyttömääränsä on suurta ja he hyödyntävät digitalisaatiota taitavasti jokapäiväisessä elämässään. Etenkin sosiaalinen media on tärkeä osa diginatiivien identiteettiä, ja he jakavat sen kautta elämänsä jatkuvasti. (Fromm & Garton, 2013, 19–20.) Alsopin (2008) ja Tulganin (2009) esittelemä nimitys trophy kids on y-sukupolvesta käytetty nimitys oikeastaan vain ulkomaisissa lähteissä, etenkin yhdysvaltalaisissa. Nimitys kuvaa sukupolven lähtökohtia elämään, jotka ovat olleet huomattavasti paremmat verrattuna heidän vanhempinsa. Y-sukupolven edustajat ovat ikään kuin vanhempiansa palkintolapsia. (Alsop, 2008; Tulgan, 2009.) Y-sukupolven monista nimityksistä voidaan jo päätellä, ettei tämän sukupolven määrittely ole yksiselitteistä. Jo pelkän

sukupolven määrittelyn yhteydessä huomattiin tässä tutkielmassa, että näkökulmia on yhtä paljon, kuin on niistä kirjoittajiaakin.

3.1 Y-sukupolvi ja biologia

Y-sukupolven määrittely heidän syntymäaikansa ja ikänsä perusteella on erittäin haastavaa, sillä tutkijoilla on paljon erilaisia käsityksiä asiasta. Aiempien sukupolvien kohdalla määrittely on ollut tutkijoiden toimesta selkeämpää. Osa rajaa y-sukupolven hyvin lyhyelle aikakaudelle ja osa taas pidemmälle. Osa ajattelee millenniaalien olevan yksi yhtenäinen sukupolvi, osa jakaa sen vielä useampaan pienempään sukupolveen. (Mellanen & Mellanen, 2020, 37.) Haasteet voivat liittyä osaksi myös siihen, että kyseessä on verrattain uusi sukupolvi, joten tarkempi määritelmä on ehkä mahdollista tehdä vasta myöhemmin, kun saadaan lisätietoa sukupolven ominaispiirteistä. Voi myös olla, että millenniaalien sukupolvi on sellainen, joka jää pirstaloituneemmaksi määrittelyn suhteen, kuin aikaisemmat sukupolvet. Tässä alaluvussa esitellään ensin kotimaisten lähteiden määrittelyjä y-sukupolvesta biologian näkökulmasta ja sen jälkeen tutustutaan ulkomaisten lähteiden määrittelyihin. Esiin tuodaan myös y-sukupolven asettumisen elämänvaiheiden ja perhesukupolvien kentälle.

Jo kotimaisten lähteiden osalta on havaittavissa hajontaa y-sukupolven määrittelyssä. Iältään vanhimmiksi ja aikaväliltään tiukimmaksi y-sukupolven määrittelee Mikko Piispa (2018) teoksessaan *Yhdeksän sanaa y-sukupolvesta*. Hän määrittelee y-sukupolven viittavan 1980-luvulla syntyneisiin ja heidän eläneen lapsuus- ja nuoruusaikansa 1980–1990-luvuilla. (Piispa, 2018, 9.) Saman määrittelyn antavat Vesterinen sekä Hietaharju, Kenni ja Salenius (Vesterinen, 2011, 116; Hietaharju, Kenni & Salenius, 2013, 9). Järvensivu ja Nikkanen (2014) ovat samoilla linjoilla Piispan ja Vesterisen kanssa laajentaen määrittelyään hiukan. He määrittelevät kvantitatiivisessa tutkimuksessaan y-sukupolveen kuuluviksi välillä 1980–1990 syntyneet. He kirjoittavat y-sukupolven olevan nuorin työelämän sukupolvi. (Järvensivu & Nikkanen, 2014, 194.)

Pyöriä, Saari, Ojala ja Siponen (2013) tarkentavat artikkelissaan y-sukupolven tarkoittavan vuosina 1980–1993 syntyneitä (Pyöriä, Saari, Ojala & Siponen, 2013, 197). Sorjanen ja Vainio (2020) laajentavat määrittelyään ja siirtävät sitä viidellä vuodella aiemmista eteenpäin. Heidän mukaansa y-sukupolvi on syntynyt vuosina 1985–1995. He kuitenkin mainitsevat, että heidän tutkimuksessaan on muutama myöhemminkin, vuonna 1998, syntynyt millenniaali. He kirjoittavat myös, että usein millenniaalit määritellään vuosina 1980–2000 syntyneiksi. (Sorjanen & Vainio, 2020, 10–11.) Tämän määrittelytavan puolella ovat myös muun muassa Haavisto

(2010), Laakkonen (2012, 230) ja Raunio (2011). Voidaankin siis tiivistää niin, että Suomessa y-sukupolven biologisesta näkökulmasta katsoen kuuluvat vuosina 1980–2000 syntyneet, sillä jokainen tässä luvussa esitelty määrittely asettuu tälle aikavälille.

Suomen ulkopuolella tutkimusta y-sukupolvesta on tehty lähdekirjallisuuden määrän perusteella erityisesti Yhdysvalloissa ja Intiassa. Näiden maiden sisällä löytyy eroja biologisessa y-sukupolven määrittelyssä, kuten myös maiden välillä. Yhdysvaltalaiset Tulgan ja Martin (2006, xvi) kirjoittavat, että y-sukupolven edustajat ovat syntyneet välillä 1978–1989. Howen ja Straussin (2000, 1–2) sekä Hartin ja Bossardin (2002) mukaan y-sukupolvi alkaa vuonna 1982 syntyneistä ja perusteena tälle on se, että he valmistuivat lukiosta vuonna 2000 ja aikaisimmat sukupolven edustajat tulivat täysi-ikäisiksi kyseisenä vuonna. Tulgan (2009, 5–6) ajattelee omista aikaisemmista määrittelyistään poiketen, että vaikka y-sukupolvi yleensä määritellään vuosina 1978–2000 syntyneiksi, on tämä hänen kokemuksensa mukaan liian laaja määritelmä. Parempi rajausta olisi jakaa sukupolvi kahteen osaan: y-sukupolvi, joka on syntynyt vuosina 1978–1990 ja z-sukupolvi, joka on syntynyt vuosina 1991–2000. Gurau (2012) ja Torsello (2019) sijoittuvat määrittelyillään samaan kastiin noin vuosien 1980–2000 välille. Intialaiset rajaavat y-sukupolven syntymisaikakauden tiukemmin ja katsovat sen alkavan hieman aikaisemmin kuin suomalaiset ja yhdysvaltalaiset lähteet. Singh, Bhandarker ja Rai (2012, 53) toteavat y-sukupolven edustajien syntymävuosien ajoittuvan ajalle 1977–1984.

Vaikka sekä suomalaisissa että ulkomaisissa lähteissä y-sukupolvelle annetaan useita määrittelyjä, voidaan niistä silti koota yhtenäisempi aikaväli, jolloin sukupolven voidaan katsoa syntyneen. Näyttäisi siltä, että kaikki määrittelyt asettuvat noin vuosien 1980–2000 välille. Aikakausi on pituudeltaan todella pitkä ja sukupolven edustajien iät vaihtelevat näin ollen välillä 21–41 vuotta. Luonnollisesti ihmiset ovat eri elämäntilanteissa riippuen siitä ovatko he lähempänä ikäjakauman ja sukupolven alku- vai loppupäätä, mikä itsessään lisää millenniaalien määrittelyn haastavuutta. Kuvion 2 mukaan sukupolven sisällä tavataan ikäpolvien elämänvaiheista nuoruuteen, varhaisaikuisuuteen ja keski-ikään kuuluvia ihmisiä. Kuvion 3 mukaan perhesukupolvista tähän sukupolveen kuuluu lapsia, vanhempia ja isovanhempia. Joissain tilanteissa joukkoon voidaan lisätä myös lapsenlapset.

3.2 Y-sukupolvi ja sosiologia

Tässä luvussa tarkastellaan kahta suurta sosiologista taustatekijää y-sukupolven takana: globalisaatiota ja digitalisaatiota. Lisäksi tarkastellaan tiiviimmin kolmatta millenniaalien sosiologista taustatekijää, yksilöllisyyttä. Nämä ilmiöt ovat vaikuttaneet y-sukupolven kasvuun ja kehitykseen sekä muokanneet kyseisestä sukupolvesta muista poikkeavan. Globalisaatio, digitalisaatio sekä yksilöllisyys, eli individualismi, eivät ole ilmiöinä uusia, mutta niiden merkityksen voidaan katsoa korostuneen ja syventyneen y-sukupolven elinaikana. Nämä ovat ne tekijät, joiden kautta y-sukupolvi voidaan määritellä sosiologisesta näkökulmasta käsin. Tämän lisäksi globalisaatio, digitalisaatio ja yksilöllisyys vaikuttavat vielä tänä päivänäkin työelämään, jonne y-sukupolvi on astumassa.

3.2.1 Globalisaatio

Paljon ennen meidän nykyään hyvin tuntemamme globalisaation käsitteen keksimistä, on ollut siihen olennaisesti liittyvää toimintaa. Ensimmäisenä globalisaatioksi rinnastettavana toimintona voidaan pitää jo ihmisen levittäytymistä maapallolle. Sosiologi ja globalisaatioteoreetikko Roland Robertson (1992) on tarkastellut globalisaation historiaa teoksessaan *Globalization: social theory and global culture*. Hän jakaa sen viiteen eri vaiheeseen.

- Vaihe 1: kesti Euroopassa 1400-luvun alusta 1700-luvun puoliväliin. Kansalliset yhteisöt kasvoivat, yksilön käsitettä ja ajatuksia ihmisyydestä korostettiin, aurinkokeskeinen maailmankuva ja gregoriaaninen kalenteri keksittiin, modernin maantieteen alku.
- Vaihe 2: tapahtui pääasiassa Euroopassa 1700-luvun puolivälistä 1870-luvulle asti. Käännös kohti yhtenäisyyttä, konkreettisempi käsitys ihmiskunnasta, kansainvälisen ja monikansallisen säätelyn ja kommunikoinnin tapojen voimakas lisääntyminen, maailmannäyttelyt, kansainvälisyyden ja nationalismien yhteentörmäykset. (Robertson, 1992, 58.)
- Vaihe 3: kesti 1870-luvulta 1920-luvun puoliväliin. Globaalien taipumusten voimakas kasvu. Ajatukset kansainvälisestä yhteiskunnasta: mitkä kansat kuuluvat siihen, mitä arvoja ja ajatuksia se tukee. Maailmanlaajuisen kommunikoinnin lisääntyminen ja nopeutuminen. Ensimmäiset globaalit romaanit, Olympialaiset, Nobel-palkinnot ja ensimmäinen maailmansota.

- Vaihe 4: vuodesta 1925 aina 1960-luvun loppuun asti, sodat ja kiistat sen hetkisen globalisaatioprosessin ehdoista, Kansainliiton ja Yhdistyneiden kansakuntien perustaminen, kansallisen riippumattomuuden periaate ja ristiriitaiset käsitykset modernista. Ihmisyyden tulevaisuudennäkymien tarkasteleminen holokaustin, kylmän sodan ja atomipommien seurauksena. Ero kolmannen maailman ja muun maailman välillä.
- Vaihe 5: sijoittuu 1960-luvun lopusta 1990-luvun alkuun, globaalin tietoisuuden kohoaminen, laskeutuminen kuuhun ja kylmän sodan loppuminen, instituutioiden ja kommunikoinnin globaalin kasvun jatkuminen, yhteiskuntien kohtaamat ongelmat monikulttuurisuuden kanssa. Yksilön käsitteen laajentuminen koskemaan eri sukupuolia, seksuaalisuutta sekä etnisyyttä. Ihmisoikeuksista tulee globaali ongelma, huoli ihmiskunnasta erityisesti ympäristöaatteiden tuloksena, kiinnostus maailman kansalaisyhteiskuntaa ja maailmankansalaisuutta kohtaan, globaalin median kasvu. (Robertson, 1992, 59.)

Robertsonin näkemystä globalisaation historiasta on kritisoitu sen Eurooppa-keskeisyydestä. Tästä huolimatta, sen perusteella saadaan hyvä kuva siitä, kuinka globalisaatiota on ollut sen eri merkityksissä jo vuosisatojen, jopa tuhansien ajan, ennen kuin se sai nykyisen käsiteasunsa ja merkityksensä.

Globalisaatio terminä, miten me sen nykyaikana ymmärrämme, tarkoittaa maailmanlaajuistumista, maailman muuttumista pienemmäksi, jolloin informaatio on saatavilla helpommin ja nopeammin. Globalisaatio voidaan jakaa edelleen kolmeen eri osaan, jotka täsmentävät sen määrittelyä. Ensinnäkin globalisaatiolla voidaan viitata talouden kehitykseen. Tämä kehitys sai alkunsa nykyisen eli toisen globalisaatioaallon alussa, joka sijoittuu tulkinnasta riippuen 1960–1980-lukujen väliin. Silloin maailmanlaajuinen kauppa lisääntyi ja monikansalliset yhtiöt kasvattivat tytäryhtiöidensä myyntiä. Toinen näkökulma on Ulrich Beckin (s. 1944, k. 2015) lanseeraama globalismi, jolla tarkoitetaan poliittisen säätelyn purkamista ja valtioiden aseman heikentymistä. Kolmas globalisaation näkökulma on sidoksissa kahteen aikaisempaan. Taloudellisen kehityksen ylläpito vaatii sille suotuisaa toimintaympäristöä, joka taas ei ole mahdollista ilman kunkin valtion poliittisten toimijoiden harjoittamaa säätelyä. Kolmannen näkökulman mukaan taloutta ja poliittista säätelyä ei tulisikaan vapauttaa kokonaan, vaan säätelyn sisältöä ja sitä kuka sitä harjoittaa tulisi muuttaa paremmin globalisaation hyötyjä edistäväksi. (Heiskala, 1999, 11–12.)

Globalisaatiolla tarkoitetaan myös teknologisia, poliittisia, sosiokulttuurisia ja taloudellisia tai kaikkia näitä yhdisteleviä prosesseja. Nämä prosessit yhdistävät ihmisiä, työpaikkoja ja valtiojohtoja kaupankäynnin, matkustelun, median, tietotekniikan ja investointien kautta. Tässäkin huomataan kuinka globalisaatio ja digitalisaatio ovat sidoksissa toisiinsa. Globalisaatio lisää valtioiden, organisaatioiden ja ihmisten välistä vuorovaikutusta, keskinäistä riippuvuutta ja yhdistymistä. Tämä maailman yhteen tulo sisältää näkemysten ja ideoiden jakamista koulutuksesta, tutkimuksesta, liikenteen innovaatioista, köyhyyden vähentämisestä, terveydestä, sosiaalipalveluista, kaupankäynnin vapautumisesta, ihmisten liikkumisesta ja teknologiasta. Kuitenkin vasta digitalisaatio avasi globalisaation (etenkin sen taloudellisen puolen) kehittämisessä täysin uuden tason. Työpaikkojen välinen kommunikointi, rahan liikkuminen ja kansainvälinen kauppa ja kasvaminen helpottuivat oleellisesti. (Dallen, 2019, 2–3; Heiskala, 1999, 13.)

Globalisaatiosta on seurannut siis paljon positiivisia asioita, mutta se on saanut myös kritiikkiä osakseen. Taloustieteen nobelisti Joseph E. Stiglitz (2004) on kirjoittanut teoksessaan *Globalisaation sivutuotteet* siitä, mitä seurauksia ilmiö on tuonut mukanaan. Hän ei sinänsä tuomitse globalisaatiota kokonaan, vaan pikemminkin nostaa esille epäonnistumisia sen toteuttamisessa. Yksi suuri ongelma, jonka korjaaminen voisi auttaa saamaan globalisaatiosta irti paljon enemmän positiivista, on länsimaiden ja muun maailman välinen valta-asetelma. Teoksessaan Stiglitz käsittelee useaan otteeseen eri Afrikan maiden ja muun muassa Yhdysvaltojen välistä valtasuhdetta. Tuloksena on se, että globalisaatio on hyödyttänyt eniten jo etukäteen rikkaampia länsimaita ja köyhempi kolmas maailma on pysynyt köyhänä. Globalisaation hyödyt eivät siis tosiasiaassa ole koko maailmaa koskevia. Stiglitz esittää myös, että länsimaat eivät todellisuudessa ole kaikki niin kiinnostuneita tämän valta-aseman tasoittamisesta, kuin väittävät. (Stiglitz, 2004.)

Globalisaatiota voidaan tarkastella eri teoreettisista näkökulmista käsitteen avaamiseksi. Seuraavaksi käsitettä avataan uusliberalistisesta, modernistisesta, realistisesta ja Marxilaisesta näkökulmasta. Uusliberalistisen ajattelun mukaan globalisaatio nähdään tekijänä, joka vapauttaa markkinat kansallisen tason säätelystä. Rajoitusten poistaminen saa aikaan tavarankäytön ja rahan vapaan maailmanlaajuisen liikkumisen, mikä saa aikaan tarpeellista kilpailua, joka taas kasvattaa taloutta. Tämä taas lisää taloudellista tehokkuutta, luo työpaikkoja ja alentaa yleistä hintatasoa. (Frieden & Lake, 1995, 11.) Uusliberalistien mukaan kansallisesta taloudesta maailmanlaajuisen talouteen siirtyminen hyödyttää kaikkia. He eivät usko globalisaation mahdollisiin negatiivisiin vaikutuksiin, kuten esimerkiksi kulujen leikkaamiseen, henkilöstön vähentämiseen sekä valtioiden sisäiseen että niiden väliseen epätasa-arvoon. Sen sijaan he uskovat siihen, että

globaali kilpailu tuo helpotuksia organisaatiokulttuuriin. Työpaikat pystyvät löytämään helpommin pieniäkin markkinarakoja, joilla he voivat menestyä. He voivat menestyä myös kyvyllään löytää ja hyödyntää työntekijöitä, joilla on juuri heidän tarvitsemiansa tietotaitoja ja näkökulmia. Mahdollisen globalisaation tuoman epätasa-arvon uusliberalismi sivuuttaa sillä, että vapaa maailmantalous ja sen tuottama tehokkuus parantavat ihmisten elinoloja maailmanlaajuisesti. Pelkkä kansallisen tason ajattelu on se tekijä, joka lisää epätasa-arvoa uusliberalistisen näkökulman mukaan. (Carl, 1994, 298; Brown & Lauder, 1997, 12.)

Uusliberalismin ydinajatus kansallisen tason vallan muuttamisesta globaaliksi tehokkuuden lisäämiseksi ulottuu perinteisesti valtioiden hallinnassa oleviin instituutioihin, säätelyyn ja verotukseen. Uusliberalistien mukaan koulutus tulisi yksityistää ja sitä tulisi käyttää yhtenä tekijänä globaalissa kilpailussa. Muitakin valtion instituutioita tulisi yksityistää, joka uusliberalistien mukaan lisää tehokkuutta samalla ottaen korkeiden verojen maksamisen paineita pois yrityksiltä ja varakkailta yksilöiltä, jotka niitä eniten maksavat. Seuraukset tästä olisivat uusliberalismin näkökulmasta tietenkin vain positiivisia. Nämä yritykset ja varakkaat yksilöt muun muassa vapautuisivat säätelyn ja verojen vähenemisen seurauksena investoimaan rahansa yrityksiin, jotka luovat uusia työpaikkoja, ja edelleen edistävät osaltaan maailmantalouden tehokkuutta. (Carl, 1994, 298.) Yhteenvedona uusliberalismi kannattaa vapautta, yksilöllisyyttä, kilpailua, yksityistämistä ja valtiovallan vähentämistä (Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 46).

Modernistit näkevät globalisaation mahdollisuudet ikään kuin ”pehmeämmistä arvoista” käsin verrattuna uusliberalisteihin. He ajattelevat, että tehokkuus ja talouden kasvu globalisaation avulla saavutetaan panostamalla tasa-arvoon. Tulisi tunnistaa työvoimamarkkinoiden pohjalla olevien potentiaali ja pienentää heidän ja työnantajien välistä kuilua. (Brown & Lauder, 1997, 12.) Pelkän rahallisen tehokkuuden ja kehityksen sijaan tehokkuus saavutetaan modernistien mukaan keskittymällä ihmisten kognitiiviseen kapasiteettiin, jossa koulutuksella on merkittävä rooli. Sen sijaan, että organisaatiot toimisivat tavoitteenaan korkea tuottavuus, he voivat korkealla kognitiivisella kapasiteetilla varustellulla työvoimallaan löytää markkinoilta sellaisia kohteita, jotka ovat syntyneet kuluttajien tarpeesta. (Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 48.) Siinä missä uusliberalismi haluaa minimoida valtion päätösvalan, modernismi taas korostaa valtion vastuuta taistelussa globalisaation negatiivisia vaikutuksia vastaan. Myös globalisaation mahdollisuudet tunnistetaan modernismin piirissä. Mahdollisuuksien nähdään hyödyttävän etenkin niitä, jotka ovat koulutettuja ja sen seurauksena he pystyvät reagoimaan hyvin nopeisiin muutoksiin. (Giddens, 1994, 51.)

Realistit kyseenalaistavat globalisaation vaikutukset kokonaan. Heidän mukaansa globalisaation uutuudenviehätys ja laajuus siinä määrin, missä uusliberalismi ja modernismi sen esittävät, ovat liioiteltuja. (Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 51.) Realistit esittävät, ettei globalisaatio ole sen suurempaa tai vaikuttavampaa kuin aikaisemmin ja esimerkiksi kapitalismin tarkoitukset ovat sen pitkän historian aikana olleet aina maailmanlaajuisia taloutta koskevia (Wallerstein, 1979, 19). Globalisaation ei siis pitäisi realistien mielestä pitkän historiansa takia aiheuttaa samanlaista uutuudenviehätyksen reaktiota. Valtion roolin globalisaatiossa realistit näkevät yhtä tärkeänä kuin ennenkin. He eivät näe asiassa mitään ihmeellistä tai uutta. Valtion rooli on kuitenkin merkittävä sen tuttuudesta huolimatta. Tämän ajatuksen realistit pohjaavat väitteeseen, että ideat, tavarat ja raha ovat liikkuvampia kuin ihmiset. (Frieden & Lake, 1995, 12.) Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa ihmisistä pysyy kuitenkin sidottuna valtioon, eivätkä he liiku samalla tavalla kuin muut mainitut pääoman lajit, jolloin globalisaation seurauksiin tarvittaisiin valtiolähtöistä toimintaa. Realistien mukaan globalisaatio ei ole todellisuudessa koko maailman laajuista. Esimerkkinä voidaan käyttää multikansallisiksi miellettyjä yrityksiä, joiden pääkonttorit ovat oikeasti vain muutamien valtioiden sisällä ja suurin osa toiminnasta keskittyy myös vain näille alueille. (Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 51.) Tämä vahvistaa realistien ajatusta siitä, että globalisaation nykyistä laajuutta liioitellaan.

Marxilainen näkökulma globalisaatiosta voidaan jakaa kahteen osaan: Marxin jälkeiseen ja uusmarxilaiseen. Marxin jälkeiset teoreetikot esittävät kritiikkiä globalisaation vaikutuksille realistien tapaan. He esittävät, että muun muassa globaalien yritysten tosiasiallinen jakaantuminen pienelle alueelle lisää epätasa-arvoa eri maiden välillä. Ne maat, joihin multikansallisten yritysten toiminta ei ulotu, ovat riippuvaisia niistä maista, joihin se ulottuu. Tämä epätasa-arvoinen suhde luonnollisesti hidastaa kehitystä riippuvaisissa maissa sekä muun muassa heikentää työntekijöiden oikeuksia palkkatasosta lähtien. (Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 53.) Aronowitz ja DiFazio (1994) jatkavat kriittistä Marxin jälkeistä linjaa ja toteavat, että ristiriitaiset käsitykset siitä, miten globalisaatioon pitäisi suhtautua, johtavat samoihin negatiivisiin kaikkia työntekijöitä koskeviin tuloksiin: työttömyyteen, alityöllisyyteen, työn vaatimustasojen nousuun sekä yleisen palkkatason alenemiseen. (Aronowitz & DiFazio, 1994, 3).

Aronowitz ja DiFazio (1994) sekä Rifkin (1985) avaavat yhdessä edellisessä kappaleessa esiteltyjä tuloksia enemmän. Heidän mukaansa teknologiaa käytetään usein mittaamaan globaalien kehityksen tasoa sen sijaan, että sitä käytettäisiin välineenä torjumaan globalisaation tuomia

negatiivisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi ihmisten korvaamista koneilla. Työntekijöiden korvaamisen lisäksi työttömyyttä aiheuttaa globalisaation mukanaan tuoma kilpailu, joka Marxin jälkeisten teoreetikoiden mukaan hyödyttää vain organisaatioiden johtoportaisissa olevia. Johto rikastuu ja samalla alemman tason työntekijöiden palkkatasot laskevat. Työn vaatimustasojen noususta mainitaan se, että korkeampaa koulutusta vaativia työtehtäviä on suhteessa todella vähän verrattuna niin sanottuihin ”perustason” töihin. Nämä korkeamman tason työtehtävät vaativat erityistaitoja, joita harvalla on. Marxin jälkeisten teoreetikkojen mukaan tämä polarisoi työmarkkinoita siten, että pieneen määrään korkeamman tason tehtäviä valitaan vain tietyllä koulutustasolla ja taidoilla varustettuja ihmisiä, jolloin muihin työtehtäviin jää ylitarjontaa, jolloin ihmisistä voi tulla alityöllistettyjä. (Aronowitz & DiFazio, 1994, 3; Rifkin, 1985, 36 ja 170.)

Marxin jälkeisestä näkökulmasta esitetyissä globalisaation tuloksissa voidaan nähdä yhtymäkohtia y-sukupolveen. Eräs niistä on korkea nuorisotyöttömyys, jota tarkastellaan myöhemmin tässä luvussa tarkemmin. Monen nuoren kokemus työsuhteista on se, että ne ovat määrä- tai osa-aikaisia. Työn vaatimusten nouseminen taas on yhteydessä siihen, että y-sukupolvi näkee koulutuksen merkittävänä tekijänä hyvän työn saamisessa ja siinä menestymisessä. Tämä on voinut aiheuttaa osaltaan myös sen, että y-sukupolvella on korkeat odotukset työelämää kohtaan. Toisaalta tilanne voi joillakin aloilla olla se, että millenniaaleista on ylitarjontaa suhteessa tiettyihin työtehtäviin. Omat kokemukseni vahvistavat tätä väitettä, sillä harva työllistyy opintojensa aikana tai suoraan sen jälkeen omia opintojaan koskevalle alalle.

Uusmarxismin kritiikki kohdistuu globalisaation homogeenisuuteen. Uusmarxistit ovat huolissaan etenkin sen vaikutuksien näkymisestä kulttuurissa, kulutustottumuksissa ja mediassa. Esitetyn kritiikin mukaan globalisaation päämäärä on saada aikaan maailmanlaajuisia kulutustottumuksia, joiden seurauksena joka puolella maailmaa ihmiset asuisivat samalla tavalla, pitäisivät samanlaisia vaatteita ja söisivät samanlaista ruokaa. Tämä ”tasalaatuistaminen” taas vaikuttaa kulttuuriin siten, että muun muassa teknologia, talous, kieli ja koulutus yhtenäistyisivät samanlaisiksi. Median rooli tässä on se, että sen avulla voidaan levittää haluttua globaalia kuvaa maailmanlaajuisesti ja sitä kautta vaikuttaa ihmisiin sekä heidän kulutustottumuksiinsa. (Norberg-Hodge, 1996, 20; Wells, Carnochan, Slayton, Allen & Vasudeva, 2005, 58–59.) Globalisaation yhtenäistävä luonne on mielenkiintoisessa ristiriidassa sen ajatuksen kanssa, että samalla se ja digitalisaatio yhdessä tarjoavat mahdollisuudet tarkkaankin yksilöllistämiseen ja

räättälöintiin. Tämä tulee esille etenkin y-sukupolven kohdalla, jotka sekä arki- että työelämässään odottavat yksilöllisyyttä. Ehkä sen vaatiminen onkin jonkinlainen vastareaktio yhä enemmän globalisoituvalle maailmalle.

Edmunds ja Turner (2005) tuovat artikkelissaan *Global generations: Social change in the twentieth century* Mannheimin sukupolviteoriaan perustuvia ajatuksiaan esille modernimmasta näkökulmasta. Heidän ajatuksensa sukupolvesta ovat tämän pro gradu -tutkielman kannalta relevantteja siksi, että he ottavat sukupolven määrittelyyn mukaan globaalin aspektin. Teknologian kehittyminen ja liikkumisen sekä kommunikoinnin helpottuminen ovat Edmundsin ja Turnerin mukaan aiheuttaneet sen, että näille ilmiöille ”altistuneet” sukupolvet ovat luoneet keskenään yhteisen kulttuurin. Tämä perustuu Mannheimin sukupolviteorian ydinideaan, avainkokemukseen, joka on yhteinen kaikkien hyväksymä ja ymmärtämä sukupolven muodostava ilmiö. Artikkelin mukaan globalisaation vaikutukset sukupolviin ovat ne, että uudemmat sukupolvet kokevat monikansallista tunnetta samaan sukupolveen kuulumisesta verrattuna aikaisempiin sukupolviin, jolloin yhteydet muihin vain olivat yksinkertaisesti huonommat. (Edmunds & Turner, 2005, 559.)

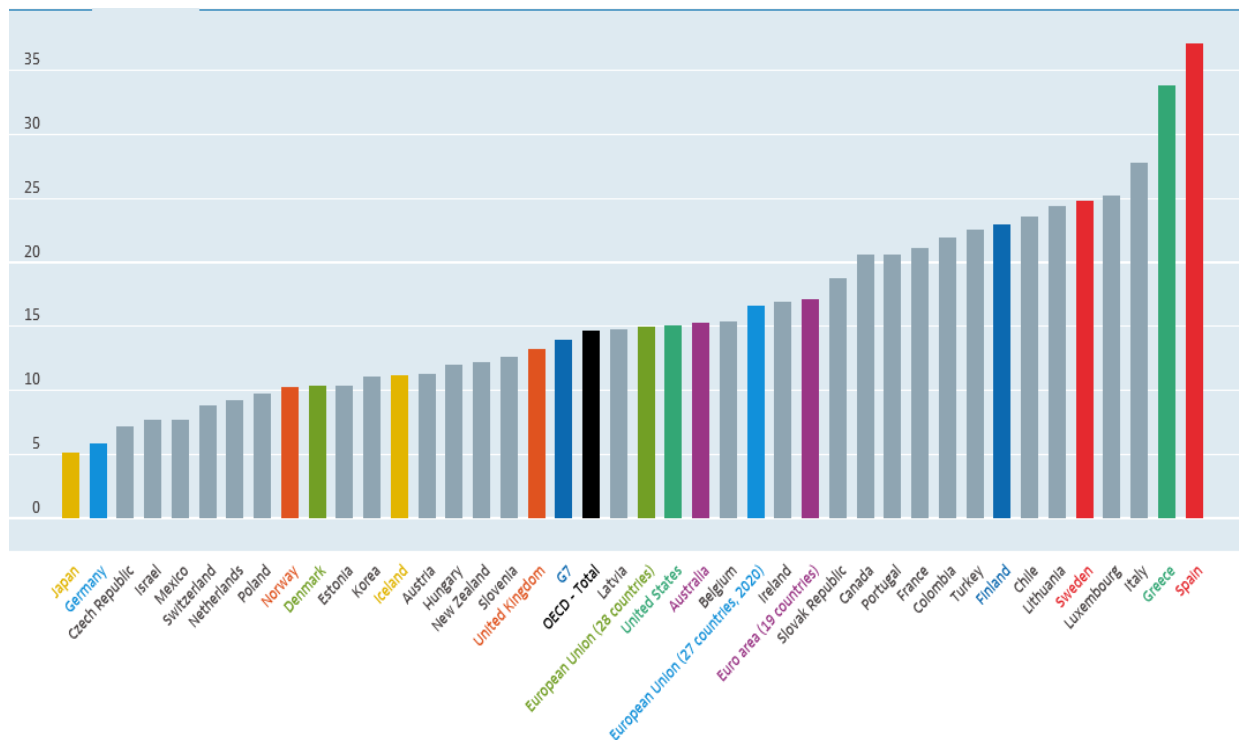
Edmunds ja Turner (2005) kirjoittavat, että sukupolvet syntyvät jonkin traumaattisen tapahtuman seurauksena. Nykyisille globaaleille sukupolville, joihin y-sukupolvi luetaan kuuluvaksi, tämä traumaattinen kokemus on media. Nykypäivän media mahdollistaa sen, että sukupolven syntymiseen vaadittavan tapahtuman ei tarvitse edes tapahtua ihmisten omassa elinpiirissä, sillä globalisoitunut media mahdollistaa informaation saatavuuden mistä tahansa milloin tahansa. (Edmunds & Turner, 2005, 566–573.) Sukupolvia on siis syntynyt yhtä lailla ennenkin, mutta vaikka aikaisemminkin on ollut suuria joukkoja yhdistäviä kokemuksia, kuten esimerkiksi maailmansodat, vasta globalisaatio on mahdollistanut laajemman mittakaavan sukupolvikokemusten syntymisen.

Mitä muutoksia globalisaatio sitten on saanut aikaan maailmantaloudessa ja miten nämä muutokset vaikuttavat tuleviin sukupolviin? Muutoshallinnan ja johdon kehittämisen konsultti Risto Korhonen (2011) on kirjoittanut, kuinka globalisaatio on tehnyt maailman muuttumisesta ennustamatonta (Korhonen, 2011, 92). Otetaan esimerkiksi tällä hetkellä menossa oleva COVID-19-viruksen aiheuttama koronavirusi. Harva pystyi vielä vuoden 2020 alussakaan ennustamaan maaliskuussa Suomessa alkaneita rajoitustoimia, saati että tilanne jatkuisi edelleen vuotta myöhemmin. Tällaiset suuret muutokset ovat kuitenkin globalisaation ominaispiirteitä, joihin tulisi pystyä varautumaan, reagoimaan ja myös selviytymään (Korhonen, 2011, 93). Globalisaatio on

aiheuttanut myös sen, että muutokset ovat usein maailmanlaajuisia, eikä mikään valtio pysty suojautumaan niiltä täysin, vaikka joillakin lähtökohdat nopeaan toipumiseen ovat paremmat kuin toisilla.

Globalisaatio on aiheuttanut nuorimmissa sukupolvissa paradoksaalista ajattelua siitä, että he ovat kasvaneet tilanteessa, jossa maailmantalous on kokenut nousukauden ja elintaso on parantunut. Helposti ajatellaan, että asian eteen ei näin ollen enää tarvitse tehdä mitään. Hyvään taloudelliseen tilanteeseen tuudittaudutaan ja ajatellaan, ettei sitä voida menettää. Toisaalta millenniaalit ovat nähneet senkin puolen, kun yhtiöt menevät konkurssiin, isoja yt-neuvotteluita järjestetään ja työsuhteet muuttuvat vakituisista pätkätköiksi. (Korhonen, 2011, 93–94; Mellanen & Mellanen, 2020, 72.) Esimerkiksi 1990-luvun alussa Suomea ravisteli lama. Tämän jälkeen muun muassa globalisaation, ja erityisesti digitalisaation sekä teknologian kehityksen myötä, Suomen talouskasvu oli erittäin nopeaa. Kuitenkin taas vuosina 2008–2009 koko maailmaa ravisteli finanssikriisi. Onkin todella ristiriitaista, että toisaalta globalisaatio mahdollisti talouden kasvun, mutta sitten se myös romahdutti sen myöhemmin uudestaan. Huomataankin, kuinka ennalta-arvaamattomia tilanteet voivat olla.

Sama paradoksi pätee myös työtilanteeseen. Toisaalta ajattelisi, että kun koko maailma on saatavilla, olisi työpaikkojakin tarjolla runsaasti ja niissä olisi jopa valinnanvaraa. On kyllä niin, että globalisaatio on tehnyt rikastumisesta helpompaa. Mediassa on jatkuvasti esillä menestystarinoita yrityksistä, jotka ovat kasvattaneet liiketoimintaansa ja -vaihtoaan räjähdysmäisesti. Kolikolla on kuitenkin kääntöpuolensa. Vaikka nuorten koulutustaso on parantunut, on omaa koulutusta vastaavia työpaikkoja huonosti tarjolla. Tilanne näkyy koulutuksen arvostuksessa. Esimerkiksi Aasiassa huono työllisyystilanne on aiheuttanut sen, että koulutusta tarjoavat instituutiot ovat alkaneet eriytymään ja vain kaikista parhaimmista ja arvostetuimmista yliopistoista valmistuneet voivat olla luottavaisin mielin työllistymisensä suhteen. Osa nuorista on myös alipalkattuja tai työttömiä ja nuorisotyöttömyysluvut etenkin Euroopassa ovat huolestuttavaa luettavaa. (Korhonen, 2011, 95 ja 101.)



Kuvio 3. Nuorisotyöttömyyden taso. (OECD, 2020.)

Yllä olevassa kuviossa 3 on kuvattu nuorisotyöttömyyden tasoa OECD-maissa vuonna 2020. Nuorisolla viitataan tässä 15–24-vuotiaisiin ja nuorisotyöttömyyden määrä on ilmoitettu prosentteina. Tämän kuvion 3 tulokset koskevat vain miehiä, koska erot ovat äärimmäisemmät kuin naisilla. Näin saadaan parempi kokonaiskuva tilanteesta: kuinka suureksi nuorisotyöttömyyden aste voikaan nousta. Osa maista esitetään korostettuina, jotta vertailua olisi helpompi tehdä. Huomataan, että Japani ja Saksa ovat OECD-maiden keskuudessa ratkaisseet parhaiten nuorisotyöttömyyden ongelman. Näissä maissa nuorisotyöttömyys on 5 % luokkaa. Toisessa päässä kuviota ovat omilla lukemillaan Kreikka ja Espanja. Kreikassa nuorisotyöttömyyden taso on noin 34 % ja Espanjassa vastaava on OECD-maiden korkein, noin 37 %. Vaikka yleisesti ottaen ajatellaan Suomella menevän kaikilla talouden ja työllisyyden osa-alueilla hyvin, tämä kuvio kertoo, ettei tilanne ole aivan niin. Suomen nuorisotyöttömyysluku on OECD-maiden kahdeksanneksi korkein ja Pohjoismaiden kesken toiseksi korkein Ruotsin jälkeen. Suomen luku ylittää myös G7-maiden, OECD-maiden, Euroopan Unionin ja Euro-alueen keskiarvot melko reilustikin. (OECD, 2020.) Tilasto on huolestuttava.

Sorjanen ja Vainio (2020) ottavat esille yhden y-sukupolven vahvasti vaikuttavan globaalisen ilmiön, ilmastonmuutoksen. Se aiheuttaa muutoksia ihmisten elinoloissa. Lisääntyvät luonnonkatastrofit pakottavat ihmiset muuttamaan tietyiltä alueilla pois aiheuttaen levottomuuksia ja pakolaisuutta parempien resurssien löytämisen toivossa. Tämä taas vaikuttaa valtioiden välisiin

suhteisiin ja markkinatalouteen. Rajallisten luonnonvarojen ja jatkuvan talouskasvun vaatimisen välillä tasapainoilu ei ole helppoa. (Sorjanen & Vainio, 2020, 21–22.) Ilmastoahdistus on todellista ja vakiinnuttanut paikkansa y-sukupolven edustajien puheessa (Mellanen & Mellanen, 2020, 474). Muita seurauksia ilmatonmuutoksesta voivat olla suurten kaupunkien kasvaminen edelleen ja ihmisten pakkautuminen pienemmille alueille, joka taas saattaa edistää tartuntatautien leviämistä. Työpaikat keskittyvät yhteen paikkaan ja tarjonta niistä voi olla riittämätöntä etenkin kaupungeissa, mutta myös niiden ulkopuolella. Saasteet voivat lisääntyä ja huonontaa elinoloja entisestään. Eriarvoistuminen voi myös lisääntyä, kun rikkaista tulee rikkaimpia ja köyhistä köyhempiä.

Mellanen ja Mellanen (2020) mainitsevat vielä muutaman globalisaation mukanaan tuoman epävarmuutta lisäävän tekijän. Millenniaalit eivät voi elinaikanaan luottaa enää siihen, että heidän fyysinen turvallisuutensa Suomessakaan olisi automaattisesti taattu. Luottamuksen puute ulottuu myös politiikkaan. (Mellanen & Mellanen, 2020, 74–75.) Nämä ilmiöt ovat saaneet y-sukupolven edustajissa aikaan reaktion, joka näkyy aktiivisena otteena ja vaikutushaluna yhteiskunnan asioihin. He välittävät ympäristöstään ja kanssaihmisistään ja haluavat varmistaa omalta osaltaan sen, että he jättävät seuraavalle sukupolvelle paremman maailmantilanteen, kuin edelliset sukupolvet ovat jättäneet heille. Omalla esimerkillään he haluavat muidenkin omaksuvan vihreämmän kuluttamisen kulttuurin. Tämä taas sotii muilla y-sukupolvesta olevaa kuvaa siitä, että millenniaalit jatkaisivat aikuisenakin heidän lapsuudessaan omaksumaa yltäkylläisyyden kulttuuria. Millenniaalit tekevät myös paljon vapaaehtoistyötä. Kaiken tämän toteuttamisessa auttavat heidän mahdollisuutensa verkostoitua, mikä on seurausta globalisatiosta ja digitalisatiosta. Sukupolvesta on sanottu, että he ovat itsekeskeisiä ja laiskoja, mutta kaikki edellä mainittu toiminta osoittaa sen, etteivät väitteet pidä täysin paikkaansa. (Tapscott, 2009, 291–297.) Jää nähtäväksi, miten ilmastonmuutoksen ja muiden globaalien ilmiöiden aiheuttamat ongelmat tulevaisuudessa ratkaistaan ja mitä lähivuosina tehdään, jotta niiden vaikutuksia saadaan heikennettyä. Seuraukset ovat kaikki nähtävissä y-sukupolven elinaikana.

3.2.2 Digitalisaatio

Digitalisaatiolla tarkoitetaan 1990-luvun lopussa ja 2000-luvun alussa alkanutta ilmiötä, joka pitää sisällään muun muassa internetin keksimisen, teknologian voimakkaan kehittymisen ja datan muuttumisen/muuttamisen sähköiseen muotoon. Digitalisaatiolle ei oikein ole olemassa

tarkkaa määritelmää, mutta voidaan sanoa, että sen alkuperäinen tarkoitus oli helpottaa hakutoimintoja ja vähentää arkistointikuluja fyysisten papereiden siirtyessä sähköisiksi. Digitalisaation kehitys on ollut nopeaa ja tästä alkuperäisestä ideasta on siirrytty jo digitalisaation hyödyntämiseen liiketoiminnan kasvattamisessa. Digitalisaatio on jo muokannut ja tulee jatkossakin muokkaamaan elämäämme. Se synnyttää uusia prosesseja, toimintatapoja, palveluja, tuotteita, muuttaa puhetapaamme ja on omalta osaltaan edistämässä globalisaatiota entisestään. (Ilmarinen & Koskela, 2015, 15; Lindgren, Mokka, Neuvonen & Toponen, 2019, 15–16; Korpi-lahti, 2016, 3.)

Internetin keksiminen on ajoittunut ajallisesti y-sukupolven nuoruuteen ja syntymiseen. Y-sukupolven erottaa muista sukupolvista tässä suhteessa se, ettei se tunne maailmaa ilman internetiä. Millenniaaleille tietokoneen ja internetin saatavuus sekä käyttö on ollut aina itsestään selvää. Digitalisaatiosta puhuttaessa y-sukupolven muista sukupolvista erottaa myös se, että millenniaalit käyttävät digitalisaatiota vuorovaikutuksen välineenä enemmän kuin mikään aikaisempi sukupolvi. (Kundanis, 2003, 43.) Saman on huomannut kanadalainen tutkija Don Tapscott (2009), joka omien lastensa digikäyttäytymistä havainnoituaan päätti alkaa tutkia millenniaaleja. Tapscott käyttää heistä nimitystä nettisukupolvi, koska hän kokee internetin, tietotekniikan ja muun digitaalisen kehityksen olleen sukupolveen eniten vaikuttava tekijä, ikään kuin heidän sukupolveaan määrittelevä avainkokemuksensa. Vuosien 2006 ja 2008 aikana Tapscott haastatteli tutkimusryhmänsä kanssa noin 6000:tta nettisukupolven edustajaa ja merkittävimmät tulokset on koottu hänen teokseensa *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. (Tapscott, 2009, 14, 18 ja 31.)

Tapscott (2009) kuvaa digitalisaation vaikutuksia ja niiden ilmentymistä nettisukupolvessa verrattuna muihin sukupolviin seuraavasti: jos aiemmat sukupolvet haluavat myydä jotain, he ehkä laittavat siitä ilmoituksen ilmoitustaululle. Nettisukupolvi myy tavaransa netissä. Aiemmat sukupolvet katsovat uutiset televisiosta, kun taas nettisukupolvi saa ilmoitukset uutisista saman tien puhelimeensa. Aiemmat sukupolvet käyvät YouTubesta katsomassa videon, josta ovat kuulleet puhuttavan. Nettisukupolvi on YouTubessa jatkuvasti pitkin päivää katsomassa, mitä uutta sinne ilmestyy. Aiemmat sukupolvet ostavat uuden laitteen ja lukevat sen käyttöohjeet. Nettisukupolvi osaa ottaa saman laitteen käyttöön heti ongelmitta. Nettisukupolvelle digitalisaatio on ikään kuin näkymätöntä. Siitä ei tehdä numeroa, koska se on heille yhtä luonnollinen asia kuin hengittäminen. He ovat kasvaneet ja samalla mukautuneet siihen. Tapscott muistuttaa siitä, että tällä kuvauksella hän ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö nettisukupolvea edeltävät sukupolvet osaisi käyttää internetiä, teknologiaa tai digilaitteita. Hän alleviivaa eroa siinä,

kuinka luonnollista tämä kaikki on nettisukupolvelle verrattuna aiempiin sukupolviin, jotka ovat joutuneet näkemään vaivaa ja opettelemaan niiden käyttöä. (Tapscott, 2009, 23–24 ja 32–33.)

Digitalisaatio on kääntänyt perheiden ja sukupolvien hierarkian pälaelleen. Ennen ajateltiin aikuisten olevan iän tuoman kokemuksen takia tiedollisesti ja taidollisesti etumatalla nuorempiinsa nähden, mutta nykyään ei ole harvinaista, että perheen lapset opettavat vanhemmilleen esimerkiksi teknologian käyttöä. Nettisukupolvi on koko ikänsä ollut altis informaatiotulvalle ja se on vaikuttanut heidän aivojensa kehitykseen siten, että he ovat kehittäneet sukupolvelle tyypillisiä kykyjä prosessoida, vastaanottaa ja seuloa tietoa. (Tapscott, 2009, 43–44.) Tiedonhaku ei tuota ongelmia, mikä edesauttaa kokonaiskuvan muodostamista eri asioista (Mellanen & Mellanen, 2020, 62). Usein ajatellaan virheellisesti, että kaikki puhelimella ja netissä vietetty aika jotenkin tyhmentäisi nuoria, mutta tutkimusten mukaan se ei pidä paikkaansa. Nettisukupolvella ehkä on erilaisia taitoja kuin aikaisemmillä sukupolvilla, mutta ne eivät tee sukupolvesta tyhmää, vaan nimenomaan erilaisen. Ne, joilla on resursseja pärjätä pärjäävät edelleen ja niillä, joilla tilanne on heikompi epäonnistuvat. Digitalisaatiolla ei kuitenkaan ole suurta merkitystä tässä yhtälössä. (Tapscott, 2009, 43–44 ja 135.)

Kotimaisista lähteistä Mellanen ja Mellanen (2020) ja Piispa (2018) eivät maalaile digitalisaation vaikutuksista niin ruusuista kuvaa kuin Tapscott. He muistuttavat etenkin siitä, kuinka älypuhelin ja sosiaalinen media aiheuttavat ihmisille riippuvuutta ja muokkaavat millenniaalien käytöstä. Mellanen ja Mellanen nostavat esiin sen, kuinka teknologian pitäisi auttaa meitä ja helpottaa asioiden hoitamista, joka samalla tarkoittaisi sitä, että kaikkeen muuhun jäisi enemmän aikaa. Näin ei kuitenkaan ole ja vaikuttaa siltä, että kaikilla tuntuu olevan koko ajan hirveä kiire. Sosiaalisen median takia millenniaalien vuorovaikutus on siirtynyt fyysisten kohtaamisten sijaan nettiin, jossa merkitseviksi tekijöiksi ovat nousseet tykkäyksien ja seuraajien määrä. On tutkittu, että aktiivisella sosiaalisen median käytöllä olisi yhteys masentuneisuuteen. Koko elämä on siirtynyt älypuhelimeen ja tilanne on nykyään se, että ilman sitä on hankala pärjätä. (Mellanen & Mellanen, 2020, 63–64; Piispa 2018, 141 ja 146.)

Y-sukupolven edustajat tasapainoilevat kahden digitalisaation aiheuttaman ilmiön välissä. Toisaalta heitä vaivaa niin sanottu *fomo* eli fear of missing out, jos he eivät jatkuvasti päivitä sosiaalista mediaansa ja tietojaan ympärillä tapahtuvista asioista. Toisaalta he taas tuntevat ”someähkyä”, jolloin he kokevat paineita sosiaalisessa mediassa esitetyistä täydellisistä kuvista ja

elämistä. Muutenkin he ovat alkaneet herätä välillä siihen, että ovat puhelimensa orjia ja tiedostavat haluavansa vähentää sen käyttöä. (Mellanen & Mellanen, 2020, 63–64; Piispa 2018, 141 ja 146.) On mielenkiintoista huomata, kuinka digitalisaatio nosti ensin esiin suurimmaksi osaksi vain positiivisia asioita ja mahdollisuuksia kehitykseen. Ajan kuluessa ilmiö on tuottanut kuitenkin myös kyseenalaisempia merkityksiä.

Tapscott (2009) on listannut kahdeksan y-sukupolven normia, jotka ovat seurausta digitalisatiosta: 1) vapaus, 2) nopeus, 3) räätälöinti, 4) tutkiminen, 5) rehellisyys/eettisyys, 6) innovatiivisuus, 7) yhteistyö ja 8) viihde. Vapaudella viitataan yleisesti ottaen y-sukupolven tarpeeseen siitä, että tilanteesta riippumatta he edellyttävät valinnanvapautta. Digitalisaation näkökulmasta katsoen vapaus viittaa esimerkiksi siihen, että musiikkia ja elokuvia pystyy teknologisten laitteiden kautta katsomaan missä ja milloin tahansa. Valikoima on kattava ja y-sukupolven edustajat tietävät mitä haluavat ja heillä on myös pääsy siihen. He eivät ahdistu vaihtoehtojen suuresta tarjonnasta, vaan pitävät siitä. (Tapscott, 2009, 88–91.) Otetaan esimerkiksi Spotify, joka tarjoaa Premium-ominaisuutta, jolloin sovelluksella voi kuunnella juuri sitä musiikkia kuin itse haluaa ilman mainoksia. Ilman tätä ominaisuutta kappaleiden ”skippaaminen” on rajoitettua ja voi olla niin, että välillä voi joutua kuuntelemaan kappaleen, jota ei juuri sillä hetkellä haluaisi kuunnella. Tämä ei miellytä millenniaaleja.

Nopeudella Tapscott (2009) viittaa siihen, kuinka nopeaa internetin kehitys on ollut. Sillä viitataan myös internetin toimimisenopeuden kehitykseen. Nykyään netin nopeus ei ole edes asia, mitä millenniaalit sen kummemmin miettivätkin, vaan he olettavat ja luottavat sen toimivuuteen. He ovat tahdiltaan nopeita ja edellyttävät sitä muiltakin. Viesteihin tulisi vastata nopeasti ja jos näin ei tapahdu, saa se y-sukupolven huolestumaan ja ärsyntyneeseen. Aikaisemmin tässä luvussa mainittu kiire on myös nopeuteen liittyvä asia. Kiireen tuntu kertoo y-sukupolvelle, että asiat tapahtuvat nopeasti, mikä on hyvä asia. Räätälöinti taas näkyy y-sukupolvessa siten, että he arvostavat mahdollisuutta teknologisten laitteiden niin sanottuun personointiin. He haluavat, että laitteiden ulkonäkö ja sisältö on määritelty juuri heidän mieltymystensä ja tarpeidensa mukaan. Heille ei enää riitä pelkästään se, että laite toimii. Muitakin ominaisuuksia tulisi olla, jotta laitteen henkilökohtainen käyttömukavuus lisääntyisi. (Tapscott, 2009, 92–93 ja 108–109.)

Tutkiminen yhtenä nettisukupolven normina on tullut jo aikaisemmin esille tässä luvussa. Sukupolven edustajat ovat kyvykkäitä hakemaan tietoa itse ja myös arvioimaan sen validiutta. He eivät usko kaikkea ja suhtautuvat skeptisesti heille mediassa ja muutenkin esitettyihin asioihin (Tapscott, 2009, 94.) Toisaalta sosiaalisessa mediassa on niin paljon väärää tietoa, muokattuja

kuvia sekä tarinoita epätodellisesta ja -aidosta elämästä, että y-sukupolvenkin on yhä hankalampi erottaa totuutta tarusta. He ehkä kuitenkin pystyvät siihen paremmin kuin aikaisemmat sukupolvet. Tapscottin (2009) tutkimuksessa suurin osa haastateltavista osoitti merkkejä siitä, kuinka he arvostavat rehellisyyttä ja vilpittömyyttä. Tämä kiteytyy heidän kulutuskäyttäytymisessään. Digitalisaatio on mahdollistanut sen, että yhtiöiden taustat on mahdollista selvittää etukäteen hyvinkin tarkasti itse. Jos millenniaalit saavat selville, että yritys esimerkiksi myy epäeettisesti valmistettuja tuotteita eettisinä, menee yritys hyvin nopeasti boikottiin. Y-sukupolven rehellisyyden arvostaminen ei kuitenkaan ole ihan yksiselitteistä. Toisaalta he toimivat kuten edellä kuvattiin, mutta toisaalta he pitävät esimerkiksi musiikin ja elokuvien laiton striimaamista internetistä hyväksyttävänä toimintana, vaikka periaatteessa sekin on varastamista. (Tapscott, 96–101.)

Innovaatioiden määrä ja niiden keksimisen nopeus ovat ottaneet isoja harppauksia y-sukupolven elinaikana. Teknologisten laitteiden osalta tahti on niin nopea, että vuoden päästä laitteen ostamisesta markkinoille on ehtinyt tulla jo monta kehittyneempää versiota. (Tapscott, 2009, 110.) Oman kokemuksen mukaan tahti on nykyään se, että uusi älypuhelin pitäisi ostaa kolmen vuoden välein ja kannettavat tietokoneet taas toimivat viisi vuotta. Vanhemmat laitteet eivät vain yksinkertaisesti pysy mukana kehityksessä, eivätkä pysty tarjoamaan enää kaikkia niitä ominaisuuksia, joita laitteeseen ehkä jo haluaa ja tarvitsee. Digitalisaatio on kehittänyt milleniaaleista loistavia yhteistyön tekijöitä. Nopeat kommunikointiyhteydet ja erilaiset alustat mahdollistavat yhteydenpidon toisten kanssa ja tekevät verkostojen kasvattamisesta yhä helpompaa. Jatkuva viestintä ja saatavilla oleminen on y-sukupolvelle luonnollista ja tekee yhteistyöstä etenkin saman sukupolven edustajien kanssa hyvin helppoa. Viimeinen Tapscottin (2009) esiin nostama nettisukupolven normi on viihde. Millenniaalit haluavat, että heillä on hauskaa, eivätkä he tee suurta eroa työn ja huvin välille. He arvostavat myös, jos koulutuksestakin tehdään viihdyttävää. Internet on jo nyt pullollaan mahdollisuuksia itsensä viihdyttämiseen, ja yritykset ovat jatkuvasti kehittämässä uusia asioita, joista y-sukupolvi voisi innostua. (Tapscott, 2009, 104 ja 107–108.)

Tähän mennessä käsiteltyjen globalisaation ja digitalisaation kohdalla voidaan todeta, että ne ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Globalisaatio lisää digitalisaation kehitystä ja toisinpäin. Maailma on lähempänä kuin koskaan ennen ja informaatio on helposti ja nopeasti saatavilla, minkä teknologiset laitteet mahdollistavat. Y-sukupolven avainkokemusta on hankala vielä määrittää. Voi olla, että ajan kuluessa on helpompi katsoa taaksepäin ja analysoida sukupolvea määrittävää yhteistä kokemusta paremmin. Avainkokemuksia voi olla useitakin: 90-luvun

lama, digitalisaatio, globalisaatio ja/tai yksilöllistyminen. (Kauppila, 2002, 17.) Digitalisaation jatkuva kehittyminen aiheuttaa samalla kasvavaa yksilöllistymistä. Pääsy valtavaan informaatimäärään saa aikaan sen, että ihmiset tulkitsevat sitä eri tavoin. Kaikilla ei myöskään ole samanlaisia resursseja päästä tietoon käsiksi. Voidaankin todeta, että globalisaatio ja digitalisaatio yhdessä aiheuttavat toisaalta mahdollisuuksia maailmanlaajuiseen vuorovaikutukseen, mutta taas toisaalta aiheuttaa individualismia. (Carnoy, 1999, 19.)

3.2.3 Yksilöllisyys

Globalisaatio ja digitalisaatio voidaan lukea suurimmiksi y-sukupolvea sosiologisesta näkökulmasta määrittäviksi tekijöiksi. Näiden lisäksi on kuitenkin syytä tarkastella lyhyesti kolmatta y-sukupolvea yhteiskunnallisesti muokannutta ja edelleen muokkaavaa ilmiötä, yksilöllisyyttä. Tämän ilmiön, jota myös individualismiksi kutsutaan, yksi merkittävimmistä tutkijoista oli saksalainen sosiologi Ulrich Beck (s. 1944, k. 2015). Tämän tutkielman kannalta Beckin ajatukset individualismista ovat kiinnostavia siksi, että hän kuvasi ilmiötä sukupolvien avulla ja liitti sen kiihtymiskauden globalisaatioon sekä millenniaalien syntymis- ja kasvuaikaan 80-luvun loppuun ja 90-luvun alkuun. (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, 1–2).

Tiivistettynä Beck ja Beck-Gernsheim (2002) kuvaavat individualismin olevan perinteisten rakenteiden muuttumista modernisaation myötä. Jotta prosessia voidaan ymmärtää, tulee tarkastella taustoja sen takana. Etenkin Euroopassa tapahtui todella suuria asioita Beckin kuvaileman individualisaation ilmiön alkuaikaan 80-luvun lopussa ja 90-luvun alussa. Berliinin muuri sortui, Neuvostoliitto ja Jugoslavia hajosivat ja näitä seurasivat sodat sekä levottomuudet. Individualisaatiolla tarkoitetaan vallitsevien yhteiskunnallisten rakenteiden murtumista ja nämä tapahtumat ravistelivat suuresti ajalle tyypillisiä valtiojohdon pakotteisiin perustuvia yhteiskuntarakenteita. Nämä rakenteet olivat keskittyneitä valtioon, perheeseen, naapurustoon, yhteiskuntaluokkaan ja erilaisiin ennalta-asetettuihin rooleihin. Globalisaation voidaan katsoa olevan yksi syy näihin Euroopan tapahtumiin, kun Itä-Eurooppa pyrki kohti länsimaalaistumista. Tälle modernisoivalle prosessille tyypillistä on yhteiskunnan sääntöjen, rajoitteiden sekä vaatimusten siirtyminen yleiseltä tasolta yksilölliselle. (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, 1–2; Neubauer & Hurrelmann, 1995, 181.)

Yksilöllisyyttä ilmiönä voidaan havainnollistaa tarkastelemalla sen vaikutuksia eri sukupolville. Beck ja Beck-Gernsheim (2002) esittelevät esimerkkitilanteen, jossa y-sukupolvea edustava tytär kysyy äidiltään, mistä tämä tiesi, että hänen isänsä oli oikea kumppani hänelle ja eikö

äitiä pelottanut, että hän tekisi ison virheen. Äiti vastasi kysymykseen, ettei siihen aikaan kysytty noin isoja kysymyksiä tai mietitty asioita niin pitkälle, ja eikö tytär koe hankalaksi sen, että hän koko ajan suunnittelee ja miettii asioiden seurauksia niin pitkällä tähtäimellä. Tämä esimerkki kuvaa hyvin yksilöllisyyden uutuutta ilmiönä ja prosessin lopputulosta. Ennen suuret kysymykset ratkaistiin yhteisön sisällä, oli yhteisö sitten perhe, naapurusto tai koko kylä. Nykyään päätöksenteko on siirtynyt pitkälti yksilötasolle. (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, 4.) Ennen yksilöllistymisen aikakautta ajatusmaailma oli ikään kuin sellainen, että elämältä otettiin mitä siltä saatiin eikä tapahtumien merkityksiä mietitty liiaksi tai ainakaan etukäteen. Asiat vain tapahtuivat ja niihin sopeuduttiin sellaisenaan. Ehkä voidaan ajatella, että elämä oli samalla myös yksinkertaisempaa ilman nykyajan ilmiöiden mukanaan tuomaa kompleksisuutta.

Yksilöllisyyttä voidaan pitää yhtenä y-sukupolven avainkokemuksista tai ainakin se heijastelee ajan henkeä eli Zeitgeistia. Y-sukupolvea onkin joissain yhteyksissä kutsuttu nimellä yksilöllisen valinnan sukupolvi. Individualismi on tuonut mukanaan paljon positiivista. Se on vapauttanut elämistä turhista sosiaalisista ja yhteiskunnallisista rajoituksista sekä modernisoinut maailmaa. Se on antanut yksilölle enemmän päätösvaltaa ja tilaisuuksia muuttaa elämänsä suuntaa haluamallaan tavalla. Y-sukupolvi on omaksunut tämän individualistisen tavan elää ja ajatella. Individualismin mukanaan tuoman vapauden mukana tulee kuitenkin vastuu. Yksilön on itse tiedettävä, mitä hän haluaa ja mitä hän osaa. Hänen täytyy myös näiden tietojen perusteella tehdä päätöksensä ja valintansa itse. Vastuu elämässä pärjäämisestä on siirtynyt pitkälti yksilön harteille, kun ennen vastuu jakautui tasaisemmin yhteisön kesken. Lukuisat mahdollisuudet tekevät omien valintojen tekemisestä entistä vaikeampaa ja pelko epäonnistumisesta lisääntyy, koska seuraukset täytyy kärsiä yksin. (Piispa, 2018, 36–37.)

Järvensivun ja Nikkasen (2014) työelämän sukupolvia tutkivan kyselytutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia Piispan kirjoitusten kanssa. Y-sukupolven vastaukset erosivat muiden sukupolvien vastauksista siten, että niissä korostui yksinäisyys. Ilmiö ei ulotu koskemaan pelkästään millenniaalien yksityiselämää, vaan myös työelämää. Globalisaation ja digitalisaation aiheuttamat työelämän muutokset ovat tuottaneet individualismin aallon, joka taas on lisännyt yksinäisyyttä myös työpaikoilla. Vaikka y-sukupolvi on verkostoitumisen mestari, ovat työn tekemisen tavat muuttuneet niin, että työyhteisöt, työn tekemisen paikat ja työn tukirakenteet ovat kompleksisia ja häilyviä. Tämä jättää millenniaalin tekemään töitä yksin, ja työt ovat usein pitkälti itseorganisoinnin varassa. (Järvensivu & Nikkanen, 2014, 194–195.) Y-sukupolven individualismi on paradoksaalista. Toisaalta sukupolvi haluaakin olla yksilöllinen ja heijastella

ajan henkeä, mutta toisaalta sillä on suuri tarve ja halu yhteisöllisyyteen. Ihmisillä on sisäänrakennettu inhimillinen tarve olla toisten ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa ja tämä näkyy korostetusta yksilöllisyydestä huolimatta myös millenniaalien kohdalla. Y-sukupolvi on elänyt ja elää monella tavalla epävarmana aikana ja se lisää tarvetta yhteisöllisyyteen. Tämä näkyy sukupolven käyttäytymisessä siten, että heillä on paljon ystäviä ja he työskentelevät työelämässäkin mielellään ryhmissä. Yksilöllisyys ei poista sukupolven yhteisöllisiä taitoja. (Piispa, 2018, 46.)

Edellä mainittu y-sukupolven verkostoituminen ja yhteisöllisyys voidaan ajatella myös eräänlaisena paradoksina. Suuri määrä kavereita ja moniin eri yhteisöihin kuuluminen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ei välttämättä tarkoita sitä, että nämä sosiaaliset suhteet olisivat aitoja. Sosiaalinen media saattaa näyttäytyä välillä hyvinkin egokeskeisenä näennäisestä yhteisöllisyydestä huolimatta. Millenniaali voi kokea olevansa yksinäinen, vaikkei hän ole yksin. Loppujen lopuksi tilanne on kuitenkin se, etteivät ihmiset ole itse valinneet individualismia. Se on aikansa tuotos ja vaatii jatkuvaa tasapainoilua oman elämän ja ihmissuhteiden ylläpitämisen sekä muuttuvaan maailmaan sopeutumisen välillä. (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, 4.) Niin kuin globalisaationkin kohdalla, myös individualismin ja yksinäisyyden kohdalla on hyvä huomata se, etteivät ilmiöt ole uusia. Ne eivät kosketa vain millenniaaleja. Aikaisemminkin ihmisillä on ollut tarve erottautua ja etenkin yksinäisyyttä on varmasti koettu, kun kommunikointi on matkapuhelimien, sähköpostin ja sosiaalisen median puuttumisen vuoksi ollut vaikeampaa. Tästä huolimatta ilmiöt liitetään koskemaan erityisesti millenniaaleja, sillä niiden vaikutukset ovat korostuneet globalisaation ja digitalisaation myötä, joita voidaan pitää millenniaalien avainkokemuksina. Yksilöllisyys ja yksinäisyys ovat myös muuttaneet muotoaan ajan hengen mukaisesti.

3.3 Y-sukupolvi ja pedagogia

Aiemmin tässä tutkielmassa esitellystä taulukosta 1 voidaan katsoa mihin y-sukupolvi sijoittuu koulutussukupolvien kentällä. Sukupolven edustajat ovat osa lisääntyneiden koulutusmahdollisuuksien sukupolvea ja koulutus nähdään itsestäänselvyytenä. Etenkin biologisesta näkökulmasta y-sukupolven loppupuolella syntyneet ja koulunsa 2000-luvulla aloittaneet, ovat saaneet käytännössä katsoen rajattomat mahdollisuudet koulutuksen kentällä. Kauppila (2002) pureutuu kasvatukseen suhteessa y-sukupolven teoksessaan *Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämäntien rakentajana*. Globalisaation myötä koulutuksen

itsestäänselvyytenä pitäminen on saanut uusia suuntia. Koulutuksen tasoa tulee verrata suhteessa kansainväliseen tasoon ja tulostittareihin. Koulutus ei ole enää vain ideaali, jota tavoitella, vaan se on osa kilpailutaloutta, jolta vaaditaan tehokkuutta ja tulosta. Koulutuksen tehtävä olisikin kasvattaa oppijat kansainvälisyyteen ja globaaliuteen unohtamatta omaa yksilöllisyyttä ja kansallisidentiteettiä. (Kauppila, 2002, 16–20.)

Kotikasvatuksessaan y-sukupolvi on aikakaudelle tyypillisesti päässyt melko helpolla elintason yleisen parantumisen myötä. Alsopin (2008) millenniaaleista käyttämä nimitys *trophy kids* kuvastaa vanhempien ja heidän lapsiensa, y-sukupolven edustajien, välistä suhdetta. Vanhemmat ovat pitäneet lapsiansa koko heidän elämänsä ajan jalustalla. He ovat vanhempiansa ylpeyden ja ilon aiheita, heidän palkintojansa, *trophies*. Vanhemmat ovat kannustaneet ja kehuneet lapsiaan niissäkin tilanteissa, joissa he ovat epäonnistuneet. Millenniaalit eivät siis ole tottuneet pettymyksiin eivätkä vanhemmat missään nimessä ole itse halunneet olla niitä, jotka pettymyksiä tuottaisivat. Lasten ja vanhempien välinen suhde on pysynyt tiiviinä aikuisikään asti ja etenkin y-sukupolven lapsuudessa ja nuoruudessa vanhemmat ovat auttaneet ja tukeneet heitä paljon. Pohjaa myöhemmälle aikuisiällä tapahtuvalle menestykselle on alettu luoda alusta alkaen yhdessä. Kasvatus on antanut y-sukupolven edustajille hyvän itsetunnon ja kunnianhimon pyrkimä parempaan. (Alsop, 2008, 3–4.)

Mellanen ja Mellanen (2020) antavat kritiikkiä edellä esitellylle kasvatustavalle. Koko lapsuuden kestävä yltiöpäinen kannustaminen ja palkitseminen on antanut millenniaaleille tunteen, että he ovat erityisiä, uniikkeja ja he voivat tehdä sitä mitä ikinä haluavatkin. Tämä on saattanut antaa heille utopistisia ajatuksia tulevaisuudestaan. Lapsena y-sukupolven edustajia ei ole valmistettu minkäänlaisiin pettymyksiin ja tästä Mellaset antavat hyvän esimerkin. Usein y-sukupolven lapsuudessa urheilukilpailuissa huonosti menestynyt urheilija sai ”tsempparipalkinnon”, jolloin menestyksen logiikka käännettiin pääläelleen. Ne, jotka olivat tehneet paljon töitä hyvän suorituksen eteen ja sen takia menestyivät, saivat toki palkinnon, mutta niin sai viimeiseksikin tullut. Häinkin oli ehkä tehnyt paljon töitä ja osallistumaan kannustaminen onkin hyvä asia. Menestystä ei kuitenkaan tullut, josta kuitenkin kaikesta huolimatta palkittiin. (Mellanen & Mellanen, 2020, 66–67.)

Sama ilmiö on huomattavissa, kun y-sukupolvi on lapsena kokenut negatiivisia tunteita. Kiukua ja suuttumusta on hallittu vanhempien toimesta palkitsemalla siitä antamalla heille jotakin muuta tekemistä ja tämä tekeminen on yleensä ollut lapselle mielekästä. (Mellanen & Mellanen,

2020, 67.) Tähän liittyen muistan omasta lapsuudestani sen, kuinka eri tavoin vanhemmat suhtautuivat lastensa yleensä kovaäänisiin ja turhautuneisiin ilmoituksiin siitä, kuinka heillä on tylsää. Osa vanhemmista totesi millenniaalilapsilleen, ettei haittaa, vaikka välillä on tylsää, eikä asialle tarvitse ainakaan vanhempien toimesta tehdä mitään. Osa vanhemmista taas ei kestänyt tätä ja alkoi heti aktiivisesti miettimään, miten voisivat poistaa lapsiltaan tämän negatiivisena pidetyn tunteen. Olen havainnoinut saman ilmiön jatkuvan myös seuraavassa z-sukupolvessa ja korostuvan entisestään. Työskentelin 2010-luvun puolessavälissä aamu- ja iltapäivätoiminnassa, jolloin huomasin z-sukupolven kuuluvien ensimmäisen ja toisen luokan oppilaiden tylsistyvän hyvin helposti, koska toiminnassa ei ollut saatavilla tietokonetta, puhelinta tai tablettia. Usein totesinkin heille samalla tavalla, ettei haittaa, jos on välillä tylsää ja he voisivat itse keksiä jotakin tekemistä.

”Pumpulissa” kasvattaminen saattaa Mellasten (2020) mukaan johtaa siihen, että millenniaalit kokevat ensimmäiset kunnolliset pettymyksensä vasta työelämässä ja tässä vaiheessa heille ei ole kehittynyt keinoja, joiden avulla käsitellä niitä. Y-sukupolvi saattaa tuntea riittämättömyyttä, pettymystä ja onnettomuuden tunteita. He saattavat kompensoida niitä sillä, että he esittävät olevansa fiksumpia kuin oikeasti ovat, sillä he eivät missään tapauksessa halua osoittaa tietämättömyyttään. Y-sukupolvi mieluummin selvittää hyvillä tiedonhakutaidoillaan asian myöhemmin kuin kysyy mistä on kyse, vaikka kysymällä pääsisi itse paljon helpommalla. Tässä määrin ”pumpulissa” kasvattaminen on kuitenkin tyypillisempää muualla kuin Suomessa. (Mellanen & Mellanen, 2000, 68–69.) Samaa voidaan sanoa myös ainakin muista Pohjoismaista. Täällä lapset ja nuoret tyypillisesti itsenäistyvät aikaisemmin verrattuna muihin maihin ja kulttuureihin. Tällöin ei omaksuta samanlaisia toimintatapoja ja niistä seuraavia haasteita, mutta aikaisella itsenäistymiselläkin voi olla seurauksensa ja sukupolven edustajat saattavat kokea tarvitsevänsä paljon tukea aikuisuudessaankin. (Mellanen & Mellanen, 2000, 69.)

Telma Rivinoja (2015) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan Nuorisobarometrejä vuosilta 2000, 2007 ja 2013 ja koonnut tutkimuskysymyksiensä pohjalta tuloksia muun muassa y-sukupolven suhtautumisesta koulutuksen ja työelämän yhteyteen. Yleinen tulos on se, että y-sukupolvi uskoo koulutukseen ja sen merkitykseen työtilanteen parantamisessa. Tarkemmin katsottuna Nuorisobarometrit osoittavat, että 73 % vastaajista uskoo työelämässä pysymisen vaativan jatkuvaa kouluttautumista. 94 % vastaajista, joka kattaa melkein kaikki vastaajat, uskoo koulutuksen parantavan työllistymismahdollisuuksia oleellisesti. (Rivinoja, 2015, 65.) Tämä on merkittävä tulos ja kertoo oleellisesti y-sukupolven koulutususkon vahvuudesta. Seuraavat tulokset

suhteessa toisiinsa ovat mielenkiintoiset. 84 % kertoo olevansa tyytyväinen koulutukseensa ajatellen omaa työnsaantia ja tulevaisuutta, mutta kuitenkin vain 43 % työskenteli vastaushetkellä omaa koulutustaan vastaavassa työssä. (Rivinoja, 2015, 65.) Tämä voi mahdollisesti johtua siitä, että y-sukupolvi on vasta työuransa alussa tai vasta astumassa työelämään ja voidaan ajatella, että ehkei työuran alussa olla vielä päästy omaa koulutusta vastaaviin tehtäviin. Pääsemiselle sinne ollaan vasta rakentamassa pohjaa. Susanna Kultalahti (2015) on tutkinut väitöskirjassaan y-sukupolvea työelämässä ja allekirjoittaa myös sukupolven uskon koulutuksen merkityksestä parempaan työelämään. Hän kirjoittaa, että työnhakuprosessissa y-sukupolvi kokee tärkeäksi sen, että haetut työtehtävät ovat sellaisia, jotka vastaavat heidän koulutustaan. (Kultalahti, 2015, 75.)

Tämän pro gradu -tutkielman kannalta on tarpeellista tarkastella vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteita. Ajallisesti kyseiset perusteet sijoittuvat aikaan, jolloin y-sukupolven ”yttimeksi” useassa lähteessä kutsutut vuosina 1990–1995 syntyneet aloittivat koulupolkinsa. Vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa todetaan, että yhteiskunnassa tapahtuu suuria muutoksia (globalisaatio sekä työ- ja elinkeinoelämän muutokset), joiden seurauksena perusteet kaipaavat päivittämistä. Aiemmista peruskoulun opetussuunnitelman perusteista poiketen, vuoden 1994 perusteet olivat vaateiltaan vapaammat. Ne antoivat myös ensimmäistä kertaa paljon vapauksia kouluille, kun ne saivat itse laatia koulukohtaiset opetussuunnitelmansa perusteiden pohjalta. Tausta-ajatuksena tässä oli se, että yhteiskunnassa oli alkanut tapahtua voimakasta verkostoitumista teknologian kehittymisen sekä globalisaation myötä ja samalla koulutusjärjestelmä oli muuttunut joustavammaksi. Myös tarve yksilöllistämiseksi oli havaittu. (Alsop, 2008; Opetushallitus, 1994, 8; Tulgan, 2009.)

Aiemmat peruskoulun opetussuunnitelman perusteet olivat hyvin keskittyneitä tavoitteisiin, mutta vuoden 1994 uudisti tätäkin käsitystä melko radikaalisti. Perusteissa painotettiin sitä, että opetussuunnitelman tulisi olla sellainen, että se vastaa ajan henkeä, pystyy reagoimaan ympäristön muutoksiin ja nojaa enemmän arviointiin, kuin vain tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Opettajien ammattitaitoa alettiin arvostaa enemmän, jolloin heidän vaikutusvaltaansa opetuksen sisältöön haluttiin kasvattaa koulutuskohtaisilla opetussuunnitelmilla. Ajateltiin, että opettajat itse tietävät parhaiten, mitä juuri heidän koulunsa ja oppilaansa tarvitsevat ja mistä he eniten hyötyvät. (Alsop, 2008; Opetushallitus, 1994, 8; Tulgan, 2009.)

Kahdessa edellisessä kappaleessa esiteltyjä ilmiöitä avataan seuraavaksi enemmän. Globalisaatio aiheutti väestön liikkumista, joka alkoi muokata oppilaskuntaa ja vaati suomalaiselta koulutusjärjestelmältä opetuksen laadun kehittämistä sekä kulttuuri- ja arvopohjan tarkastamista. Näihin liittyen painotettiin kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kokonaisvaltaisen elämänhallinnan integroimista osaksi opetusta. Työ- ja elinkeinoelämän muutokset vaativat koulutukselta oppimistaitojen opettamista, laaja-alaista opetusta ja mahdollisuuksia jatkuvaan kouluttautumiseen. Työelämän kannalta tarpeellisina opetettavina taitoina perusteissa pidettiin kykyä itsenäiseen opiskeluun, yhteistyökykyä, vastuunkantoa ja teknologian käytön hallitsemista. (Opetushallitus, 1994, 8–9.)

Näiden taitojen lisäksi perusteissa oli otettu huomioon se, että saatavilla olevan informaation määrä kasvoi jatkuvasti ja oppilaille tulisi opettaa taitoja sen etsimiseen, soveltamiseen, kriittiseen arviointiin sekä siihen, miten itse voi luoda uutta tietoa. Huomataan, että painotus siirtyi opetuksen sisällöistä enemmän oppimisen tapoihin ja vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa oppiaineiden sisältöjä olikin kuvattu huomattavasti lyhyemmin kuin aiemmin. Opetuksen painopisteen muutos vaati opettajilta myös muutosta. Heidän roolinsa muuttui enemmän ohjaavaksi ja tarkoituksena oli luoda oppilaille sellaiset oppimismahdollisuudet ja -ympäristöt, joissa he pystyisivät kehittämään oppimistaitojaan parhaiten. (Opetushallitus, 1994, 9–10.)

Vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteista voidaan löytää paljonkin yhtymäkohtia siihen, minkälaisina y-sukupolven edustajat nykyään nähdään. Osaa on jo käsitelty tässä tutkielmassa. Lyhyesti voidaan sanoa, että vapautuneet koulutusmahdollisuudet ja yksilöllistämisen ovat kasvattaneet millenniaalit siihen, että he tietävät mitä he haluavat ja osaavat vaatia sitä. Millenniaalit ovat taitavia teknologian käyttäjiä ja he käyttävät sitä tiedonhaun ja -käsitteilyn sekä verkostoitumisen välineenä. Y-sukupolvi on kasvanut ja kasvatettu tasa-arvoisempaan ja monikulttuurisempaan maailmaan kuin aikaisemmat sukupolvet. Tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua he odottavat muiltakin, eivät pelkästään itseltään. Globalisaatio yhtenä sukupolven mahdollisista avainkokemuksista on vahvistanut tätä entisestään. Y-sukupolven huoli ilmastonmuutoksesta on myös ymmärrettävä seuraus kestävän kehityksen mukaan ottamisesta opetukseen. Yhteistyökyvyn ja vastuunoton mukana olo peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa näkyy sukupolvessa niin, että he toimivat mielellään ryhmässä omaa yksilöllisyyttään unohtamatta. Millenniaalit tiedostavat kouluttautumisen hyödyt ja haluavat työnsä tarjoavan jatkuvia koulutusmahdollisuuksia. He haluavat tuntea olevansa päteviä ja tilanteen tasalla.

3.3.1 Globalisaation vaikutukset pedagogiaan

Globalisaatio ja digitalisaatio ovat merkittävästi y-sukupolvea määrittäviä tekijöitä. Niillä on siis ollut vaikutusta myös pedagogiaan. Näiden ilmiöiden ja pedagogian välistä yhteyttä tarkastellaan seuraavaksi. Kun globalisaatiosta puhutaan, keskitytään usein pääasiassa sen taloudellisiin vaikutuksiin. Globalisaation vaikutusten tarkastelemiseen pedagogian kentällä on herätty vasta viime aikoina. On ehkä tiedostettu se, että globalisaatio vaikuttaa pedagogiaan, mutta asiaa on tarkasteltu vain kouluyksikköjen näkökulmasta. Näin ollen ei ole kiinnitetty huomiota mihinkään muihin asioihin, joihin globalisaatio vaikuttaa ja jotka edelleen vaikuttavat koulutukseen. Martin Carnoy (1999) sekä Wells et al. (2005) toteavat, että globalisaatiolla on suuri vaikutus koulutukseen monella eri tasolla ja tämä vaikutus kasvaa edelleen ja muokkaa koulutusta perusteellisesti 2000-luvulla. (Carnoy, 1999, 14; Wells ym., 2005, 42–43.) Tässä luvussa käydään läpi globalisaation vaikutuksia pedagogiaan ensin yleisellä tasolla, sitten reformien tasolla ja lopuksi tarkastellaan sen yhteyksiä y-sukupolven koulutukseen.

Pedagogisesta näkökulmasta katsoen globalisaatio on luonut haasteita koulutukselle. Kauppila (2002) esittää, että globalisaation tuottama yhdistynyt maailma aiheuttaa sen, että uusien sukupolvien on hankala muodostaa omaa identiteettiään, kun heidän sukupolvikokemuksensa jäävät niin heikoiksi. Kauppila ajattelee, että mitä tiiviimpi yhteisö tai ihmisryhmä on, sitä paremmin he pitävät toisistaan huolta ja siihen kuuluvat kokevat vahvistavaa yhteisöllisyyden tuntua. Globalisaatio ikään kuin estää tällaisten ryhmien synnyn, koska koko maailma ja kaikki ovat saatavuttavissa. Ihmisiä on samassa kokemuspäiressä yksinkertaisesti liikaa. Koulutuksen tehtävä on tunnistaa globalisaatio ja tarjota oppijoille taitoja sekä ymmärrystä muita kulttuureja kohtaan. Ei tule kuitenkaan unohtaa sitä, että oppijoita tulee muistuttaa omista juuristaan: mihin yhteisöön he kotimaassaan kuuluvat. Tärkeää olisi saada koulutuksen avulla aikaan ymmärrys omasta paikasta ja tilanteesta suhteessa muuhun maailmaan. (Kauppila, 2002, 18–19.)

Kauppila (2002) nostaa esille huolensa koulutuksen arvostuksen laskemisesta globalisaation myötä teoksessaan *Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämäntien rakentajana*. Hän pohtii globalisaation tuomaa teemaa siitä, että kaikkea aletaan ajattelemaan markkinatalouden kautta, rahan kautta. Aikaisempia sukupolvia leimannut ajatus koulutuksesta ihanteena on hävinnyt tasaisesti sukupolvien vaihtumisen aikana ja Kauppila pelkää, että tämä muutos kärjistyy siihen, etteivät uudet sukupolvet enää näe koulutuksen sivistyksellisiä ja tasa-arvoisia tavoitteita. Voi olla niin, että tulevaisuudessa koulutuksen kulttuurilliset

ja sosiaaliset tavoitteet tulevat olemaan irrelevantteja ja koulutus on olemassa vain, jos sitä voidaan myydä voitolla. (Kauppila, 2002, 19.)

Ehkä koulutuksen uusi suunta globalisaation myötä on se, että nuori käyttää koulutusta toteuttaakseen yhteiskunnallisen tai oman unelmansa. Kaikilta Kauppilan (2002) esittämiltä ”kauhukuvilta” voidaan välttyä ja/tai globalisaation vaikutuksia heikentää siten, että koulutus tarjoaisi oppijoille opetusta ja kasvatusta seuraaviin teemoihin liittyen: solidaarisuus, etiikka, kansainvälisyys ja kansallinen yhteisöllisyys sekä vastuu. Ilman näitä keinoja vaarana on, että koulutus nähdään tulevaisuudessa vain viihteenä, pakkona ja itsestään selvänä hyödykkeenä. (Antikainen & Harinen, 2002; Houtsonen, 1996; Kauppila, 2002, 20.) Kaikki, ainakin omasta mielestäni, tärkeimmät koulutuksen teemat, tehtävät ja hyödyt saatetaan globalisaation myötä unohtaa. Voi olla, että panostus niihin vähenee asteittain, kun niiden merkitystä ei enää konkreettisesti nähdä.

Tapscott (2009) peilaa y-sukupolven koulutusta suhteessa globalisaatioon ja digitalisaatioonkin. Hän allekirjoittaa muutoksen siitä, että koulutusta ei enää pidetä vain välineenä ammatin tai pätevyyden saamiseen. Tämä ajattelumalli toimi ennen hitaammassa maailmassa, mutta nykyään maailma muuttuu nopeasti aiheuttaen samalla tiedon nopean vanhentumisen. Opetusta tulisiikin muuttaa niin, ettei se enää keskity opittuun tietoon, vaan kehittämään oppimistaitoja. Tämä taito on ensiarvoisen tärkeä työelämään astuttaessa, kun omaa tietotasoa on päivitettävä jatkuvasti. Usein puhutaankin elinikäisestä oppimisesta tai laaja-alaisesta oppimisesta, mihin Tapscottkin tässä viittaa. Oppimisessa korostuu maailmankansalaisuus, yhteistyöhalu, nopeus, kekseliäisyys, luovuus, tiedonhakutaidot, tiedon käsittelytaidot ja lähdekriittisyys (Tapscott, 2009, 143).

Tapscott (2009) tarttuu myös Kauppilan (2002) esittämään ilmiöön, jossa koulutus on nykyään osa kilpailutaloutta. Tapscott ihmettelee sitä, miksi oppilaitoksiin ei suhtauduta samalla tavalla kuin työpaikkoihin, jolloin keskittyminen on asiakkaassa eli kouluista puhuttaessa oppilaissa. Syy voi olla se, että koulut ovat usein valtioiden johtamia instituutioita, jolloin paine tuloksen tekemisestä ei ole niin kova kuin yksityisen sektorin organisaatioilla. Oppimisprosessia tulisiikin muuttaa siihen suuntaan, että opetus olisi oppilaslähtöistä. Vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa todetaankin, että opettajan roolin tulisi muuttua ohjaavammaksi siten, että oppijat oppisivat ennen kaikkea hyviä oppimistaitoja. Opettajan tehtävä on tarkkojen sisältökuvauksien sijaan tarjota mahdollisimman hyvät mahdollisuudet oppimistaitojen kehittämiseksi. (Opetushallitus, 1994, 10, Tapscott, 2009, 146.)

Teoksessaan *Grown up digital: How the net generation is changing your world* Tapscott (2009) esittelee kaksi muutakin ilmiötä, jotka ovat muuttuneet opetuksessa y-sukupolven koulupolun aikana. Toisaalta oppiminen on muuttunut yhteisöllisemmäksi, mutta itse opetus taas on yksilöllisempää. Digitalisaatio on opettanut y-sukupolvelle jakamisen, yhdessä tekemisen ja luomisen kulttuurin, joka heijastuu myös koulutukseen ja päinvastoin. On huomattu, että oppijat sisäistävät oppimansa paremmin silloin, kun he saavat käydä sitä läpi kanssaoppijoidensa kanssa. Yhteisöllinen oppiminen valmistaa oppijoita myös globalisaation mukanaan tuomaan kansainväliseen yhteistyöhön eri kulttuurien ristitulella. Oppijoiden eri oppimistapoihin on myös alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Kaikki eivät opi samalla tavalla ja oppijan omia tarpeita tukeva opetus luonnollisesti parantaa oppijoiden oppimistuloksia ja asenteita opetusta kohtaan. (Tapscott, 2009, 153–158.) Tätä ei kuitenkaan ole helppo toteuttaa, vaan se vaatii etenkin opettajalta paljon töitä ja vaivannäköä opetuksen yksilöllistämiseksi.

Carnoy (1999) muistuttaa, että globalisaatio on ilmiönä sellainen, että se laajenee vaikuttamaan koko ihmiselämää. Tämän seurauksena ei voida ajatella, että koulutuksen kentällä globalisaatio vaikuttaisi vain luokkahuonetilanteisiin. Globalisaation vaikutukset ulottuvat paljon laajemmalle. Carnoy listaa viisi suurinta globalisaation vaikutusta, jotka muokkaavat koulutusta yleisellä tasolla: 1) muutokset työn organisoinnissa ja työtehtävien sisällöissä, 2) koulutukseen investointi koulutetun työvoiman saamiseksi, 3) koulutuksen laadun vertailu kansainvälisesti, 4) digitalisaation vaikutukset koulutuksen määrään, laatuun ja kustannuksiin ja 5) kansainvälisen kulttuurin muuttuminen. (Carnoy, 1999, 14–17.)

Listalla ensimmäisenä oleva vaikutus kertoo muuttuvan työelämän vaatimuksista koulutukselle. Tarvittavat työpaikat ja niiden sisällöt ovat muuttuneet joustavimmiksi ja ne vaativat laaja-alaista osaamista. Tämä tarve syntyy globalisaation aiheuttamasta vaatimuksesta muun muassa niille tuotteille, jotka vaativat korkeamman koulutuksen mukanaan tuomaa osaamista. Luonnollisesti kaikki haluavat olla mukana kehittämässä talouttaan näiden tuotteiden avulla ja tämä vaatii koulutukselta sitä, että sen yleistä tasoa nostetaan. Lisäksi tulisi panostaa etenkin korkeamman asteen kouluttautumisen mahdollisuuteen sekä tarjota jatkokoulutusmahdollisuuksia niille, jotka ovat jo työelämässä. (Carnoy, 1999, 15–16.) Yhteydet y-sukupolveen ovat nähtävissä siinä, että sukupolven koulutusmahdollisuudet ovat olleet laajat. Mahdollisuudet kouluttautumiseen ovat olleet aivan erilaiset verrattuna aikaisempiin sukupolviin. Yhtenä syynä tähän on ollut globalisaatio, joka on kiihdyttänyt talouskasvua, jolloin yleinen elintaso on nous-

sut sen verran, että millenniaalit ovat voineet keskittyä kouluttautumiseen ilman huolta toimeentulosta. Työmarkkinoilla arvostetaan korkeaa koulutustasoa ja y-sukupolvi ymmärtää sen merkityksen hyvän työpaikan saamiseksi.

Carnoyn (1999) listan kohdat 1 ja 2 ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa. Edellä esitellyn ensimmäisen kohdan vaade koulutuksen tason nostamiseen edellyttää kohdan 2 mukaan kasvavia investointeja koulutukseen. Investoinnit hyvin toimivan julkisen koulutusjärjestelmän rakentamiseksi tuottavat haluttua koulutettua työvoimaa ja tämä taas auttaa kiinnittämään globaalien talousmarkkinoiden huomion. Toisaalta viranomaisilla on paine vähentää julkisen sektorin kustannuksia ja koulutus on yksi osa tätä. Usein ratkaisua lähdetään hakemaan koulutuksen yksityistämisestä. Paine hyvän julkisen koulutuksen toteuttamiseen pienillä kustannuksilla voi tuottaa negatiivisen globalisaation aiheuttaman vaikutuksen koulutukselle. Kustannusten karsiminen estää valtioita valitsemasta kaikista tehokkaimpia keinoja koulutuksen laadun parantamiseksi. (Carnoy, 1999, 16.)

Suomessa julkinen koulutus on pystynyt säilyttämään asemansa erinomaisesti. Kaikkialla näin ei ole ja kansainvälisessä kuvassa yksityiskoulut ovat yleisiä monessa maassa. Julkiseen koulutukseen investoiminen olisi sinänsä tärkeää kustannusten leikkaamistavoitteista huolimatta, sillä se lisää samalla koulutuksen tasa-arvoa. Yksityisrahoitteiset koulut ovat usein kalliita ja eivät näin ollen ole kaikkien saavutettavissa. Suomen julkisen koulutuksen saatavuus kaikille ja sen matalat kustannukset oppijalle voidaan nähdä yhtenä syynä suomalaisen koulutuksen korkealle tasolle ja muun muassa PISA-kokeissa menestymiselle. Tasa-arvoiset koulutusmahdollisuudet välittyvät koulutuksen laatuun ja ei synny asetelmaa paremmista ja huonommista kouluista, mikä voi olla vaarana niissä maissa, jossa julkinen koulutus on järjestetty paljon pienemmillä resursseilla kuin yksityinen koulutus.

Listan kolmas kohta, koulutuksen laadun vertaileminen kansainvälisesti, viittaa siihen, että globalisaatio on aiheuttanut tiettyjen oppiaineiden painottamisen opetussuunnitelmissa. Nykyiset opetussuunnitelmat korostavat matematiikkaa, luonnontieteitä sekä englannin kieltä ja nämä painotukset ovat seurausta viranomaisten käsityksistä siitä, mitä globaalissa maailmassa tarvitaan. Näissä oppiaineissa hyvät tulokset kansainvälisessä vertailussa saaneet valtiot tai yksittäiset koulut nostavat arvoaan. Carnoy (1999) toteaa, että tällainen poliittisista agendoista lähtevä mittaaminen tulisi pitää erillään siitä, millä perustein koulutuspäätöksiä tehdään. (Carnoy, 1999, 16.) Tästä huomiosta huolimatta ainakin oman kokemuksen mukaan y-sukupolven yliopistovalinnoissa painotus on ollut matematiikassa, luonnontieteissä ja pitkässä kielessä eli

englannissa. Näiden oppiaineiden suorittaminen ylioppilaskirjoituksissa ja niissä menestyminen on tuonut eniten pisteitä korkeakouluopintojen valintakokeissa.

Carnoyn (1999) listan kaksi viimeistä kohtaa 4 ja 5 liittyvät molemmat digitalisaatioon. Teoksen ilmestymishetkellä vuonna 1999 digitalisaation kehitys on ollut alkutekijöissään verrattuna tähän päivään. Carnoy toteaa, että digitalisaation mukaan ottaminen koulutukseen voidaan nähdä koulutuksen määrää, laatua ja kustannuksia lisäävänä tekijänä. Kustannuksilla viitataan konkreettisesti rahaan, jota tarvitaan koulutuksen tietoteknisen infrastruktuurin rakentamiseen. (Carnoy, 1999, 17.) Sen myötä voidaan tarjota laadukkaampaa koulutusta muun muassa uusien välineiden ja helposti tietoon käsiksi pääsyn avulla. Koulutuksen määrällä taas viitataan digitalisaation mukanaan tuomaan mahdollisuuteen laajentaa koulutusta etänä toteutettavaksi pienillä kustannuksilla (Carnoy, 1999, 17). Etenkin tämänhetkisessä pandemiassa digitalisaation tuomat mahdollisuudet etäopetukseen ja -opiskeluun ovat olleet ensiarvoisen tärkeitä. Koulutusta on pystytty jatkamaan kaikesta huolimatta. Millenniaalien kohdalla digitalisaatio on vaikuttanut koulutukseen jo aikaisemmin koulupolulla ja nämä vaikutukset ovat kasvaneet etenevissä määrin. Täytyy kuitenkin muistaa, että vaikka globalisaatio ja digitalisaatio nähdään maailmanlaajuisina, tarkoittavat ne silti eri ihmisille eri asioita. Kaikilla ei ole samoja mahdollisuuksia päästä käsiksi tietoon ja se voi aiheuttaa epätasa-arvoa eri ryhmien välille eri tietotasoista ja tiedon tarpeista riippuen. (Carnoy, 1999, 17.)

Jos globalisaation vaikutuksia koulutukseen käsitellään edellä esiteltyä yleistä tasoa tarkemmin, voidaan rajata kolme erilaista koulutuksellista reformia, jotka ovat syntyneet globalisaation seurauksena. Näiden reformien perustana ovat oikeudenmukaisuus, kilpailu ja talous. Oikeudenmukaisuusvetoiset koulutusreformit ovat niitä, joiden tarkoituksena on edistää koulutuksen roolia sosiaalisen liikkuvuuden ja sosiaalisen tasa-arvon lähteenä. Koska koulutuksen rooli nähdään nykyään tärkeänä tekijän oman talouden luomisessa ja sosiaalisen aseman löytämisessä yhteiskunnassa, yrittävät oikeudenmukaisuutta tavoittelevat reformit tuottaa kaikille samanlaiset mahdollisuudet menestykseen lähtökohdista riippumatta. Tärkeintä näissä reformeissa on kiinnittää erityistä huomiota niihin ryhmiin, jotka ovat lähtökohtaisesti epätasa-arvoisemmassa asemassa koulutuksen piirissä. Näihin ryhmiin kuuluvat esimerkiksi ne, joiden taloudellinen tilanne on heikko, erityistä tukea vaativat oppilaat, harvemmin asuttujen alueiden ihmiset ja naiset. Oikeudenmukaisuusreformit ovat haastavia toteutettavia käytännössä, sillä globalisaation vaikutukset ovat niin usein keskittyneitä vain talouden kasvattamiseen. Investoinnit oikeu-

denmukaisuuteen ja tasa-arvoon eivät ole ilmaista, mutta niiden toteutuessa on mahdollista kasvattaa työntekijämarkkinan kapasiteettia ja näin ollen myös taloutta. (Carnoy, 1999, 37 ja 45–46; UNESCO, 1993, 29)

Kilpailujohtoiset reformit vastaavat vaihteleviin työelämän tarpeisiin panostaen koulutuksessa työssä vaadittaviin taitoihin ja työn organisointitapoihin. Nämä reformit tavoittelevat tuottavuutta koulutuksen avulla, vaikka se tarkoittaisikin rahallisia investointeja koulutukseen. Investoinneilla yritetään parantaa koulutuksen laatua, jolla tarkoitetaan sekä parempaa koulumestystä että parempaa koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin. Kilpailulähtöiset reformit voidaan jakaa neljään eri kategoriaan. (Carnoy, 1999, 37–38; OECD, 1992, 32.) Ensimmäinen kategoria on hajautus. Tällä tarkoitetaan päätösvallan jakamista valtiolta pienemmille alueille tai jopa yksittäisille kouluille asti. Hajautusreformien tarkoituksena on saada opettajat ja kunnat osallistumaan sellaisen opetussuunnitelman tekoon, joka palvelisi kyseisen alueen tai koulun oppilaskuntaa parhaiten. Tällaisilla alueilla oppimistulokset ovat parantuneet, sillä opettajat ovat motivoituneita nähdessään omien päätöksiensä positiiviset tulokset. (Hannaway & Carnoy, 1993, 66–67.) Hajautusreformilla voidaan viitata myös kouluvalintaan. Kun vanhemmille annetaan mahdollisuus valita lapsensa koulu, kannustaa se kouluja kilpailemaan keskenään ja kehittämään toimintaansa paremmaksi oppilaan saamiseksi omaan kouluunsa. Joissain yhteyksissä koulutuksen yksityistäminen nähdään myös yhtenä keinona tämän kilpailuasetelman ja näin ollen koulutuksen kehittymisen takaamiseksi. (Carnoy, 1999, 38.)

Toinen kategoria liittyy standardeihin. Näillä viitataan ilmiöön, jossa kilpailuasetelmaa ja näin ollen koulutuksen laatua edistetään luomalla tietty laatutaso, joka vaaditaan esimerkiksi tiettyyn kouluun pääsemiseksi tai koulusta valmistumiseksi. Nämä standardit tuodaan usein julkisiksi ja tarkoituksena on tuoda esille tieto siitä, mitä koulutukselta voidaan odottaa. Korkeiden standardien uskotaan myös kannustavan vanhempia vaatimaan lapsiltaan koulutukseen panostamista ja lisäävän yleistä akateemisen suorittamisen tasoa. Kolmas kategoria voidaan nimetä koulutuksellisten resurssien paremmaksi hallinnoimiseksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että opetuksen laadun parantamisessa voitaisiin käyttää jo olemassa olevia resursseja. Konkreettisia esimerkkejä tästä on koulukirjojen tarjoaminen kaikille, vertaisten tuutorointi sekä digitalisaation hyödyntäminen laajemman oppijajoukon saavuttamiseksi. (Carnoy, 1999, 39; Levin, 1986, 69; UNESCO, 1993, 64 ja 78.) Neljäs ja viimeinen kategoria esittää opettajien rekrytoinnin ja kouluttamisen kehittämisen yhteyden koulutuksen laadun paranemiseen. Luonnollisesti hyvin koulutetut opettajat tuottavat taidoillaan laadukasta koulutusta. Tämä kategoria ulottuu kuitenkin

myös opettajien asemaan ja arvostukseen. Jotta opettajille voitaisiin tarjota tarvittavaa koulutusta laadukkaana opetuksen takaamiseksi, tulisi opettajan ammatin arvostus taata yhteiskunnan sisällä. Tämä pitää sisällään muun muassa kilpailukykyisen palkan ja hyvien työolojen tarjoamisen ja opettajien mukaan ottamisen päätöksentekoon. (OECD, 1992, 81–83.)

Globalisaation mukanaan tuomat kilpailuasetelmat ovat saaneet valtiot ajattelemaan tarkemmin talouttaan ja sen järjestämistä. Yksi tapa millä taloutta voidaan kasvattaa, on vähentää julkisen sektorin kuluja ja lisätä yksityisen sektorin toimintaa. Koulutus vie ison osan julkisen sektorin rahoituksesta ja talouslähtöisten reformien intressinä onkin vähentää varojen käyttämistä koulutukseen. Talouslähtöisten reformien tavoite on kilpailulähtöisten reformien kanssa sama: mahdollistaa tuotteliaan työvoiman synty. Tämä saavutetaan laadukkaalla koulutuksella, joten vaikka talouslähtöisen reformin tavoitteena on leikata koulutuksen julkista rahoitusta, tulisi se tehdä ilman, että koulutuksen laatu kärsii. Reformit sisältävät kolme erillistä kategoriaa, joiden avulla tämä tavoite voidaan yrittää saavuttaa. Ensimmäinen kategoria, jolla koulutuksen laatu voidaan taata sen julkista rahoitusta vähentämällä, on investointien kohdentaminen peruskoulutasolle. On todettu, että näin tekemällä koulutuksen piiriin saadaan suurempi osa väestöstä ja sen laatu on investointien seurauksena parempi. Tämä tuottaa hyvää työvoimaa. Ne, jotka haluavat jatkaa opintojaan pidemmälle korkeakouluun asti voidaan ajatella olevan niitä, joilla on omasta takaa varaa maksaa korkeakoulutason opinnot. (Carnoy, 1999, 41–43; World Bank, 1995, 4 ja 41.)

Toinen talousjohtoisten reformien kategoria on lukioiden ja korkeakoulujen yksityistäminen. Peruste tälle on se, että globalisaation myötä lisääntyvää korkeakoulutuksen kysyntää ei pystytä monissa maissa kattamaan pelkästään julkisella rahoituksella. Vaadittuun korkeakoulutuksen lisäämisen rahoittamiseen tarvitaan muita keinoja. Yksi keino on koulujen yksityistäminen, jolloin perheillä itsellään on suurempi vastuu opintojen rahoittamisesta. Julkisen koulutuksen puolella voidaan myös alkaa keräämään esimerkiksi lukukausimaksuja, jolloin yksityisen rahoituksen määrää lisätään suhteessa julkiseen. Maailman pankin mukaan, joka on johtava organisaatio talousjohtoisten koulutusreformien esittämisessä, mitä korkeammalle koulutusasteelle edetään sitä enemmän rahoituksen tulisi siirtyä yksityisten ihmisten tai yhteisöjen tuottamaksi. Yksi merkittävimmistä ehdotuksista koulutuksen julkisen rahoituksen leikkaamiseksi on kategoria kolme, luokkakokojen suurentaminen. Maailman pankin ekonomistit ovat esittäneet, että jos oppilaiden määrä pysyy välillä 25–45 oppilasta, opetuksen laatu pysyy samana. Näin ollen yhden luokan kokoa voitaisiin nostaa 45 oppilaaseen, jolloin säästettäisiin muun muassa opettajien palkoissa, koska heitä olisi luonnollisesti vähemmän. Lisäksi rahaa vapautuisi enemmän

kouluvälineisiin ja opettajien koulutukseen, jolloin opetuksen laatu pysyisi tasokkaana. (Carnoy, 1999, 43–45; World Bank, 1995, 5–6, 10.)

Näiden reformien ja niiden alakategorioiden sekä y-sukupolven väliltä voidaan löytää yhteys. Globalisaatiota voidaan ajatella yhtenä y-sukupolvea määrittävistä avainkokemuksista, joten luonnollisesti sen vaikutukset ovat ulottuneet millenniaalien koulutukseen asti. Koulutusmahdollisuudet ja koulutuksen tasa-arvo ovat lisääntyneet. Maailmanlaajuisessa mittakaavassa tehdään töitä sen eteen, että kaikki ihmisryhmät lähtökohdista riippumatta pääsisivät koulutuksen piiriin. Tähän on panostettu etenkin kehitysmaissa. Koulut tarjoavat monipuolisempaa opetusta kuin aikaisemmin: ne vastaavat tarpeisiin opetuksesta eri kielillä sekä tarjoavat paremmin tukea niitä tarvitseville. On erityisopetusta, kouluavustajia, maan kielen opetusta toisena kielenä ja niin edelleen. Resursseja ja tietotaitoa opetuksen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon lisäämiseksi on ollut millenniaalien koulu-uran aikana enemmän kuin aikaisemmin. Asian eteen tulee kuitenkin tehdä töitä jatkossakin.

Suomen vuoden 1994 peruskoulun opetussuunnitelman perusteista voidaan erottaa globalisaation vaikutukset siihen. Kyseisen vuoden perusteissa ilmaistaan se, kuinka opettajan ammattia pidetään arvossa ja sen vuoksi heidän osallisuuttansa opetuksen suunnitteluun haluttiin lisätä. Päätöksentekoa hajautettiin kunnille ja kouluille, jotka saivat toteuttaa omat koulukohtaiset opetussuunnitelmansa. Yhteydet koulutuksen laadun parantamiseen näkyivät PISA-kokeiden menestyksessä. Suomessa opettajan ammattia arvostetaan, mutta tilanne ei ole sama globaalissa mittakaavassa. Omat kokemukseni vaihto-opiskeluvuodesta Espanjassa yllättivät opintojen osalta, kun keskustelu keskittyi paljon siihen, kuinka opettajia ei siellä arvosteta ollenkaan. Tämä korreloi myös suoraan opetuksen laatuun ja oppimistuloksiin, jotka ovat Suomen vastaviin verrattuina heikot.

Espanjassa yksityiskouluja on paljon ja ne ovat kalliita. Myös julkisessa yliopistossa opiskelu on todella kallista. Mitä tulee koulutuksen yksityistämiseen julkisen sektorin rahoituksen säästöjen toiveessa, Suomessa on otettu asiaan erilainen lähestymistapa. Perusopetus, lukio-opetus sekä korkeakouluopetus ovat Suomessa ilmaisia ja silti koulutuksen laatu on erinomaista. Miellenkiintoista on se, miten laadukkaan sekä ilmaisen julkisen ja yksityisenkin koulutuksen järjestäminen on mahdollista toteuttaa Suomessa, kun monissa muissa maissa ne ovat maksullisia.

3.3.2 Digitalisaation vaikutukset pedagogiaan

Carnoy (1999) toteaa teoksessaan *Globalization and educational reform: what planners need to know*, että digitalisaatiolla voi potentiaalisesti olla merkittävä rooli koulutuksen piirissä tulevaisuudessa, mutta se ei ole vielä onnistunut syrjäyttämään vanhoja opetusmenetelmiä. Kuten niin usein globalisaatiosta keskusteltaessa, myös Carnoy'n teoksessa aiheeseen otetaan taloudellinen näkökulma. Teoksen julkaisemisen aikaan ei ollut löydetty vielä taloudellisesti tarpeeksi tehokasta tapaa hyödyntää teknologiaa opetuksessa. Tietokoneet ja niiden korjaaminen olivat kalliita ja opettajat tarvitsivat koulutusta niiden käyttöön, mikä ei sekään ollut ilmaista. Teoksessa tunnistetaan teknologian mahdollisuudet, sillä kotiloissa televisio-ohjelmat olivat jo tunnettu väline lasten oppimisprosessissa. Lisäksi teknologian hyödyt koulutuksen kattavuuden lisääjänä nähtiin, kun ymmärrettiin sen käytön mahdollisuudet etäopetuksessa. Kouluympäristössä ei kuitenkaan ollut mahdollista tarjota tietokoneita kaikille siinä määrin, että niistä olisi ollut enemmän hyötyä kuin taloudellista haittaa. Digitalisaatiota ei ollut myöskään saatu integroitua opetukseen niin, että se parantaisi opetuksen laatua oleellisesti. (Carnoy, 1999, 71–74; Cuban, 1986, 12; Carnoy & Levin, 1975, 404; Klees, 1994, 400.) Tämä pitääkin varmasti paikkansa ja tuleekin ottaa huomioon teoksen ilmestymisajankohta, jolloin digitalisaation kehitys ei ollut läheskään samalla tasolla kuin esimerkiksi nyt.

Digitalisaation mahdollisuuksia pedagogiassa voidaan tarkastella seuraavan ryhmittelyn kautta. Ensimmäinen ryhmä on kannattajat (*boosters*). He kannattavat nimensä mukaisesti teknologian mukaan ottamista koulutukseen. He ajattelevat, että teknologian avulla voidaan parantaa koulutusta ja sen integroiminen koulutukseen on välttämätöntä digitalisaation laajuuden takia. Kannattajien mukaan opettajien tehtävä olisi ottaa erilaisia digitalisaation aspekteja mukaan opetukseen mahdollisimman paljon. Kannattajat ajattelevat, että periaatteessa kaikki pedagogian ongelmat ovat ratkaistavissa teknologioiden avulla. Tätä he perustelevat sillä, että digitalisaation avulla voidaan parantaa merkittävästi jo olemassa olevia prosesseja, kuten oppimisprosesseja itsessään sekä tiedonhakua. Teknologia poistaa tehottomat ihmisten tekemät toiminnot. Kannattajien ajatuksia on usein kritisoitu utopistisiksi. He uskovat niin vahvasti teknologian itsessään poistavan kaikki haasteet, että he eivät muista sitä, että on tärkeää miettiä miten, milloin ja miksi teknologiaa tulisi käyttää ja mitkä ovat sen hyödyt pedagogiassa. Globalisaation myötä kaikki eivät myöskään ole samalla digitalisaation kehityksen tasolla, eikä voida olettaa, että resurssit koulutuksen digitalisaatiolle olisivat kaikkialla samat. Tähän kritiikkiin kannatta-

jat kuitenkin vastaavat niin, että epätasa-arvo tässä asiassa on vain väliaikainen vaihe ja tulevaisuudessa koulutus on täysin kiinnittynyt digitalisaatioon ja teknologiaan kaikkialla. (Bigum & Kenway, 2005, 98–100; Sproull & Kiesler, 1991, 58; Tiffin & Rajasingham, 1995, xiii.)

Toinen ryhmä on kouluvastaiset (*anti-schoolers*). He vievät kannattajien ajatukset koulutuksen kokonaisvaltaisesta digitalisaatiosta vielä pidemmälle ja esittävät, että koulut instituutioina tulisi digitalisaation myötä lakkauttaa kokonaan. Kouluvastaiset ajattelevat, että koulut ovat niin vanhanaikaisia, ettei niiden nykyisen byrokratian ja rakenteiden takia digitalisaatiota pystytä koskaan integroimaan tarpeeksi hyvin osaksi koulutusta. Siksi niin ei kannattaisi edes yrittää tehdä. Koulujen poistaminen kokonaan on radikaaleimpien kouluvastaisten näkemys globalisaation vaikutuksista koulutukseen. Tätä he perustelevat sillä, että iso osa koulutuksesta järjestetään jo internetissä. Oppimisprosessia voisi digitalisaation myötä muuttaa perustavanlaatuisesti niin, että jokainen voisi valita itseään kiinnostavat aiheet, joista haluaa oppia. Näin ollen syntyisi luonnollisesti asiantuntijuutta eri aloilta. Koulutus ei myöskään rajoittuisi tiettyyn ikäryhmään, vaan kouluttautuminen olisi mahdollista kaikille. Kouluvastaisten mukaan koulut instituutioina toimivat vain rajoittavina tekijöinä tässä yhtälössä. Liberaalimmat kouluvastaiset eivät tue niin vahvasti koulujen lakkauttamista. He ehdottavat, että voisi olla olemassa pieniä kouluja, mutta niiden opetus olisi internetissä ja palvelisi näin ollen laajempaa joukkoa. Kuten kannattajienkin kohdalla, myös kouluvastaiset törmäävät ongelmaan siitä, että globalisaation seurauksena ei voida vielä taata kaikille samanlaista pääsyä ja osaamista digitalisaatiosta, jotta tämänkaltaisen opetus onnistuisi. (Bigum & Kenway, 2005, 100–103.)

Kolmas ryhmä on kriitikot (*critics*). He suhtautuvat nimensä mukaan kriittisesti digitalisaation vaikutuksiin pedagogiaan. He eivät tyrmää digitalisaatiota täysin, vaan näkevät sillä olevan myös positiivisia vaikutuksia. Sen sijaan, että digitalisaation pitäisi ottaa ohjat koulutuksesta kokonaan, he kysyvät miksi ja miten sitä voitaisiin hyödyntää sopivissa määrin. Kriitikot toteavat nykyisen institutionaalisen koulutusjärjestelmän olevan tarpeellinen sosiaalisen kanssakäymisen vuoksi ja pitävät opettajan roolia tärkeänä koululaisen elämässä. Opettajien korvaaminen tietokoneilla ja opetuksen sekä oppimisen siirtyminen internetiin ei korvaa nykyisestä järjestelmästä saatuja sosiaalisia hyötyjä. Digitalisaatioon ei pitäisi suhtautua kriitikoiden mukaan niin, että sitä hyödynnetään kaikkiin asioihin, joihin se pystyy. Etenkin koulutuksen kohdalla olisi tärkeää miettiä, mikä on tarpeellista. Työelämän kannalta kriitikot eivät näe sitä, että tietokoneiden mukaan ottaminen kouluihin palvelisi työelämän tarpeita. He esittävät, että työpaikkojen suurin määrällinen nousu tapahtuu matalapalkkaisilla aloilla, joissa ei tarvita niin hyviä digitaitoja. Kriitikot ovat myös huolissaan tietämyksen muuttumisesta. He toteavat, että tietokoneiden

käyttö voi heikentää kognitiivisia taitoja, kuten päättelykykyä, koska digitalisaatio on mahdollistanut pääsyn suureen määrään informaatiota heti ilman omaa ajattelua. Kriitikot haluavat kuitenkin suhtautua positiivisesti koulutuksen kehitysaskeliin, mutta pienellä varauksella. He muun muassa myöntävät, että tulevat sukupolvet ovat sellaisia, joiden tarpeisiin koulutuksen pitää jollakin tasolla mukautua digitalisaation kohdalla. (Bigum & Kenway, 2005, 103–106.)

Neljäs ja viimeinen ryhmä on tuomitsijat (*doomsters*) joiden suhtautuminen digitalisaatioon koulutuksessa on kaikista negatiivisin. He kannattavat perinteistä koulua ja kirjoja. Heidän mukaansa informaatioteknologia on tuonut vain ongelmia mukanaan ja he ovat erityisen huolissaan nuorista, joiden koulutusta laiminlyödään teknologian mukaan ottamisella. Digitalisaatiovastaisuuttaan tuomitsijat perustelevat sillä, että sen takia informaatiota on liikaa saatavilla, eikä ihminen pysty enää kriittisesti arvioimaan sitä. Tämä pätee etenkin koulumaailmaan ja tuomitsijat eivät voikaan ymmärtää, miksei kouluissa pitäydytä kirjoissa, jotka ovat kriittisen tarkastelun alla jo niiden tekovaiheessa. Lisäksi internet tarjoaa väärä kuvitelmia yhteiskunnan toiminnasta, joihin ihmiset tarttuvat ja jonka seurauksena on muun muassa töistä kieltäytymistä, syrjäytymistä ja hämmennystä. Tuomitsijat ovat huolissaan myös siitä, että teknologian myötä ihmisten kanssakäyminen, vuorovaikutus, yhteisöllisyys sekä resilienssi heikentyvät. (Bigum & Kenway, 106–107; Postman, 1992.)

Bigum ja Kenway (2005) esittävät artikkelissaan *New information Technologies and the Ambiguous Future of Schooling—Some Possible Scenarios* vielä viisi periaatetta perustuen neljän ryhmän ajatuksiin, jotka ovat seurausta digitalisaation vaikutuksista pedagogiaan. Ensimmäinen periaate pitää sisällään tavoitteen kriittisestä suhtautumisesta tietoon, analysointikykyyn ja itsensä reflektointiin. Näin ollen informaatiotulvasta opitaan suodattamaan tarvittava tieto. Lisäksi koulutuksen tulisi tukea sellaisia ympäristöjä ja opettaa sellaisia taitoja, joiden avulla digitalisaatiosta saadaan parhaimmat mahdolliset hyödyt irti. Teknologian tulisi olla kohdennettua nimenomaan tukemaan koulutuksellisia tavoitteita, eikä olla saatavilla vain itsensä takia. (Bigum & Kenway, 2005, 109–110; Lave & Wenger, 1991, 102–104.)

Toinen periaate nostaa digitalisaatioon liittyen opettajien tarpeet oppilaiden yli. Koulutus on usein oppilaskeskeistä ja vastaa heidän tarpeisiinsa. Digitalisaatiosta puhuttaessa tulisi kuitenkin muistaa, että oppilailla on usein jo melko kehittyneet digitaaidot koulun alkaessa, sillä monella on mahdollisuus harjoitella näitä taitoja jo kotona. Opettajat ovat usein eri sukupolvea ja digitaaidot voivat olla paljonkin huonommat kuin oppilailla. Tulisi muistaa, että opettaja ei voi

ottaa digitalisaatiota osaksi opetusta ennen kuin hän osaa hyödyntää sitä itse. Opettajan teknologian omaksuminen omassa arkielämässään auttaa sen tuomista mukaan myös opetukseen. (Bigum & Kenway, 2005, 110.) Tämä ongelma on nähtävissä hyvin millenniaalien kohdalla. Heille tyypillinen diginatiivius haastaa opettamisen. Miten opettaja pystyy tarjoamaan tarpeeksi laadukasta opetusta digitalisaatiota hyödyntäen, kun oppilaat ovat asiassa jo niin edistyneitä?

Kolmas periaate on yrittää selvittää oppilaiden teknologian käyttöä tukevia taitoja. Näiden taitojen löytäminen voi olla hankalaa. Tulisi löytää keinoja siihen, miten esimerkiksi muulla opetuksella voitaisiin tukea teknologian käytön oppimista. Yksi tukikeino on teknologian käytön harjoittelu kotona, mutta ongelma tässä, kuten monessa muussakin digitalisaatiota käsittelevässä aiheessa, nousee se, ettei kaikilla ole samanlaista pääsyä teknologiaan kotona. Neljäs periaate, joka tulisi tiedostaa digitalisaation vaikutuksista koulutukseen on se, että ennen kuin teknologiaa otetaan mukaan oppimistilanteeseen, tulisi miettiä, parantaako se opettajan työskentelyolosuhteita tai oppilaan oppimisolosuhteita. (Bigum & Kenway, 2005, 110–111; Kling, 1996, 191.) Tässäkin korostuu teknologian oletusarvona pitäminen ja sen hankkiminen pitkälti jonkun ulkoisen paineen tai voimakkaan kehityksen, kuin oikean tarpeen takia.

Viides periaate koskee oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa. Kuten tässä pro gradu -tutkielmassa on jo useaan otteeseen todettu, globalisaatio ja digitalisaatio nostavat esiin kysymyksiä oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Digitalisaation kohdalla epätasa-arvoisuus näkyy siinä, että siitä on tullut osa koulutusta ja puutteet tässä näkyvät vaikutuksina muun muassa opetuksen laatuun, oppilaiden työelämätaitoihin, informaation etsimistaitoihin ja tiedon kriittiseen arviointiin. Näiden taitojen tärkeys tiedostetaan ja koulutuksen tarjoamat tasa-arvoiset taidot digitalisaatiosta ovat tulevaisuudessa entistä tärkeämmässä arvossa. Oppilaiden opettaminen itse teknologiasta on aivan yhtä tärkeää kuin heidän opettamisensa käyttämään sitä. (Bigum & Kenway, 2005, 112; Negroponte, 1995, 6.)

Edellä esitetyt neljä ryhmää ja viisi periaatetta tarjoavat jokainen oman näkemyksensä digitalisaation mahdollisista vaikutuksista pedagogiaan ja kuinka niitä tulisi soveltaa käytäntöön. Osa esityksistä ovat melko liioiteltuja, mutta niitä voidaan tarkastella kriittisesti ja tuloksena muodostaa parempi kuva siitä, miten digitalisaatioon tulisi pedagogiassa suhtautua. Merkittävää on myös se, että käytetyt lähteet sijoittuvat aikaan, jolloin millenniaalit ovat juuri astuneet tai astumassa koulutuksen piiriin. Voidaan huomata, että digitalisaatio oli vielä alkutekijöissään ja sen vaikutuksista koulutukseen ei ollut vielä tietoa niin paljon kuin nyt. Eri näkökulmista käsin on ollut kuitenkin mahdollista esittää arvioita ja ehkä jonkinlaisia toiveita ja uhkakuvia siitä,

miten digitalisaatio pedagogiaan vaikuttaa. Nykyään ollaan tietoisempia siitä, miten teknologiaa tulisi käyttää osana opetusta. Sen käyttö on myös yleisempää kuin koskaan aikaisemmin. Ajan kulumisesta huolimatta edellä esitetyt näkökulmat pätevät myös ainakin joiltain osin tähän päivään.

Digitalisaation vaikutukset y-sukupolveen pedagogisesta näkökulmasta katsoen ovat olleet suuret. Se on vaikuttanut sekä koulutukseen että kotikasvatukseen ja haastanut opettajia sekä vanhempia. Y-sukupolvesta iso osa oli peruskoulussa, kun matkapuhelimet tulivat yleisempään käyttöön. Etenkin Suomessa ne yleistyivät 90-luvulla räjähdysmäisesti. 1990-luvun alussa langapuhelin oli suosionsa huipulla, mutta jo vuosikymmenen lopussa yli 70 % kotitalouksista omisti matkapuhelimen. (Piispa, 2018, 139–140.) Itse muistan y-sukupolven edustajana vuonna 1994 syntyneenä ensimmäisen puhelimeni, jonka sain vuonna 2003. Tietokoneiden muistan tulleen omaan peruskouluuni vuonna 2005. Niiden käyttö oli aluksi melko vähäistä eivätkä ne olleet vielä itsestään selvä ja luonteva osa opetusta. Opettajille tietokone oli kuitenkin olennainen työväline ja digitalisaatio tuli ilmi enemmän opetuksessa, vaikka me oppijat emme teknologiaa käyttäneetkään koulussa päivittäin. Lukiossa digitalisaatio ei näkynyt omassa oppimisessäni sen enempää kuin peruskoulussakaan ja opetuksessakin taso pysyi melko samana. Arkielämässä digitalisaatio kuitenkin tuli osaksi jokapäiväistä elämää, kun älypuhelimet tulivat ja pääsy internetiin niiden kautta helpottui. Sosiaalisen median sovellukset alkoivat olla suosittuja ja suurella osalla lukiolaisista oli kotona oma kannettava tietokone. Digitalisaatiosta oli tullut arkipäiväinen asia ja luonteva osa omaa elämää.

Yliopistoon mennessä digitalisaatio alkoi näkyä oppimisessäkin. Ilman omaa tietokonetta ei ole enää pärjännyt ja sitä on tarvinnut kaikessa opiskeluun liittyvässä, niin tiedonhaussa kuin oppimissuoritusten tuottamisessakin. Opetuksessa on näkynyt variaatioita digitalisaation antamia mahdollisuuksia hyödyntäen. Digitalisaation painopiste on kuitenkin korkeakouluopintojen aikana ollut omassa opiskelussa ja arkielämässä. Omaa opetusharjoittelua tehdessä vuoden 2019 syksynä ja 2020 alkukeväänä digitalisaation ja teknologian kehittyminen sekä käyttö näkyivät konkreettisesti. Omaan peruskouluun verrattuna teknologisten laitteiden kuten tietokoneiden ja tablettien saatavuus oli parempi ja niitä käytettiin opetuksen apuvälineinä aktiivisesti. Internetissä saatavilla olevia erilaisia opetusta tukevia sovelluksia käytettiin luontevasti osana opetusta ja oppimista. Voidaankin siis huomata, että digitalisaation kehitys on tapahtunut y-sukupolven koulu-uran aikana, mutta itsestään selvää koulutuksen kentällä se on ehkä ollut alusta asti vasta y-sukupolven lopussa syntyneille ja seuraavan z-sukupolven edustajille.

Kotikasvatuksessa haasteita tuottaa vaikeus seurata lasten ja nuorten sosiaalisen median ja internetin käyttöä, mutta se ei ehkä ole ollut niin iso ongelma y-sukupolven kohdalla. Sukupolven edustajat eivät ehkä kuitenkaan ole samalla tavalla kasvaneet huipputeknologisessa maailmassa syntymästään asti, kuin seuraava sukupolvi z. Digitalisaatio on tapahtunut vasta y-sukupolven lapsuudessa tai nuoruudessa riippuen siitä, sijoittuuko y-sukupolven biologisella määrittelyasteella sen alku- vai loppupäähän. Ehkä sekin, että y-sukupolvi on tietoinen ajasta ennen digitalisaatiota, on aiheuttanut sen, että kasvattajat ovat päässeet helpommalla digitalisaation tuomien kasvatuksellisten haasteiden osalta kuin seuraavan sukupolven kasvattajat.

3.4 Yhteenveto y-sukupolvesta

Y-sukupolvi, millenniaalit. Tällä vuosina 1980–2000 syntyneellä sukupolvella on yhtä monta nimeä kuin ajallista määritelmääkin. Sukupolvien määrittelyn vaikeus korostuu erityisesti tämän sukupolven kohdalla ja nähtäväksi jääkin, tarkentuuko määritelmä ajan kuluessa. Y-sukupolvi on ollut esillä mediassa paljon. Puhutaan millenniaalien uupumisesta, heidän sosiaalisen median ja teknologian käytöstään sekä muutoshalukkuudestaan. Sukupolvi herättää paljon ajatuksia muissa, niin negatiivisia kuin positiivisiakin, ja heidän määränsä työelämässä tulee kasvamaan päivä päivältä enemmän. Sukupolvea on käsitelty tässä tutkielmassa kolmen erilaisen näkökulman kautta: biologisen, sosiologisen ja pedagogisen. Voidaankin todeta, että y-sukupolvi on kasvanut isojen muutosten keskellä, jotka ovat muokanneet sukupolven ominaispiirteet juuri sellaisiksi kuin ne ovat. Globalisaation kiihtyminen, maailmantalouden kasvu, individualismi sekä isot edistysaskeleet teknologiassa ovat muokanneet millenniaaleista muista sukupolvista poikkeavan yksikkönsä. Toki näitä ilmiöitä on tavattu aikaisemminkin, mutta ero muihin sukupolviin löytyy siitä, että y-sukupolvi on kasvanut alusta alkaen näiden ilmiöiden nosteessa. Heidän käsityksensä sekä ymmärryksensä globalisaatiosta sekä heidän teknologiset taitonsa ja sen käyttötarkoitukset erottavat heidät muista sukupolvista. Heidän kokemuksensa yksilöllisyydestä ovat myös ajan hengen muokkaamat.

Y-sukupolven määrittely biologisen, sosiologisen ja pedagogisen näkökulman kautta on tarpeellista, jotta sukupolvesta saadaan laajempi käsitys. Sukupolven syntymäaika vaikuttaa siihen, mitkä yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt ovat heihin vaikuttaneet ja missä määrin. Ajan sosiologia taas vaikuttaa edelleen pedagogiaan. Tieteenalat ovat suorassa yhteydessä toisiinsa ja vain yhden näkökulman mukaan määrittely olisi vaillinaista. Näiden näkökulmien perusteella

y-sukupolvesta voidaan koostaa sille tyypillisiä piirteitä. Pendergast (2010) kuvailee y-sukupolvea seuraavasti: he ovat 1) itsevarmoja, 2) tiimipelaajia, 3) erityisiä, 4) suojeltuja, 5) heillä on paineita ja he ovat 6) aikaansaavia (Pendergast, 2010, 9).

Millenniaalit ovat kasvaneet aikana, jolloin elintaso on noussut ja heidän sanotaan olevan suojeltuja lapsuudessaan ja saaneen paljon kannustusta ja tukea. Tämä on tehnyt heistä itsevarmoja ja he uskovat pystyvänsä mihin vain. Globalisaation mukanaan tuoma kilpailu on aiheuttanut sukupolvelle kuitenkin paljon paineita ja se näkyy siinä, että he ovat aikaansaavia. Kolikolla on myös kääntöpuolensa ja paineet yhdistettynä ahkeruuteen voivat uuvuttaa millenniaalin. Sukupolvesta onkin joissakin yhteyksissä uutisoitu myös nimellä burn-out-sukupolvi. (Ainasoja, 2019; Laine, 2019). Y-sukupolven sosiologiset tekijät ovat vaikuttaneet vahvasti y-sukupolven pedagogiaan niin kotikasvatuksessa kuin koulumaailmassakin. Koulutus on heijastellut ajan henkeä ja se taas on vaikuttanut koulutukseen reformi- ja opetussuunnitelmatasolla asti. Suomessa y-sukupolven koulutus on tukenut muun muassa yhteistyö- ja tiedon etsimistaitoja sekä sen kriittistä arviointia. Koulutuksella on ollut tärkeä rooli sukupolven ominaispiirteiden tuottajana.

Y-sukupolvea voidaan vielä tarkastella Karl Mannheimin (s. 1893, k. 1947) esittelemän sukupolviteorian ja avainkokemuksen kautta. Avainkokemus on yksi tekijä, jolla sukupolvia voidaan määrittää. Se on ilmiö tai tapahtuma, joka on vaikuttanut samana aikana syntyneeseen ja samanlaisessa sosiaalishistoriallisessa tilanteessa eläneeseen ikäryhmään. Y-sukupolven avainkokemuksia ei vielä voida varmaksi todeta. Etenkin globalisaatio ja digitalisaatio ja näiden lisäksi myös individualismi ovat niin vaikuttavia ja laajoja ilmiöitä, että ne voisivat kuitenkin olla avainkokemuksiksi määriteltäviä ilmiöitä y-sukupolven kohdalla. Niiden vaikutukset nimenomaan millenniaaleille ovat olleet merkittävät muihin sukupolviin verrattuna ja erityisesti niiden vaikuttavuus ja ilmiöiden kasvun kiihtyminen osuvat sukupolven synty- ja kasvuaikaan. Nämä ilmiöt eivät ole vaikuttaneet pelkästään maailmantalouteen ja millenniaalien arkielämään, vaan niiden vaikutukset ulottuvat vahvasti myös sukupolven kasvatukseen, koulutukseen ja näiden kautta edelleen aina työelämään asti.

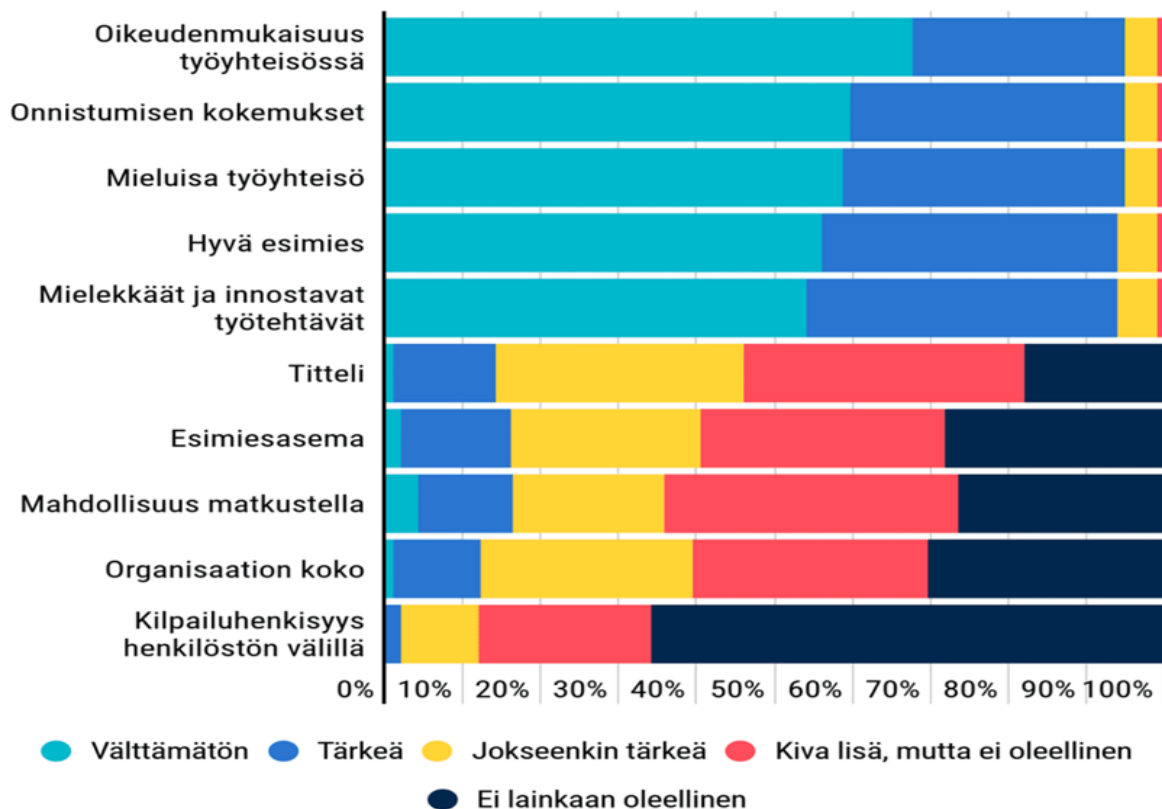
4 Y-sukupolvi työelämässä – sukupolvien kohtaaminen

On nähtävissä, että työelämässä on tapahtumassa suuri sukupolvenvaihdos, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja jättävät ison tyhjiön jälkeensä. Pienempien x- ja y-sukupolvien, sekä tulevaisuudessa myös z-sukupolven, odotetaan täyttävän tämä aukko. Tämä työelämän muutos on todennäköisesti aiheuttanut sen, että työmarkkinat ovat kääntyneet pääläelle. Ennen tilanne oli ennemminkin se, että työntantajilla oli valta siitä, kenet he valitsevat työtehtäviinsä. Nyt tilanne on kääntynyt toisinpäin, kun työnhakijalla näyttää olevan enemmän varaa valita työntantajansa. (Vesterinen, 2011, 115–116.) Tämä sopii y-sukupolvelle hyvin, sillä heidän on sanottu pitävän yksilöllisyydestä ja omien ratkaisujensa tekemisestä. Toisaalta puhutaan paljon siitä, kuinka y-sukupolven korkea koulutustaso on osaltaan aiheuttanut sen, että halutuista työpaikoista käydään sukupolven edustajien kesken todella kovaa kilpailua ja nuorisotyöttömyys on lisääntynyt (Järvensivu & Nikkanen, 2014, 198). Kokonaiskuva y-sukupolvesta työelämässä onkin paradoksaalinen. Millenniaalit ovat työelämän nuorin sukupolvi, joka vuonna 2020 kattaa puolet koko Suomen työvoimasta, kun vielä 10 vuotta aikaisemmin osuus oli vain 20 %. (Mellanen & Mellanen, 2020, 38.) Mielenkiintoista on se, miten y-sukupolven piirteet tulevat esille työympäristössä, mitä asenteita ja odotuksia heillä on työelämästä ja miten muut suhtautuvat millenniaaleihin työntekijöinä.

4.1 Y-sukupolvi työelämässä

Yleisesti voidaan ajatella, että y-sukupolven suhtautuminen kaikkeen, ei pelkästään työelämään, on aiempiin sukupolviin verrattuna vapaamielisempää, suvaitsevaisempaa, optimistisempää ja arvoiltaan pehmeämpää. Millenniaalien suhtautumisessa työelämään voidaan löytää myös ristiriita. Toisaalta digitalisaatio, globalisaatio ja 90-luvun lamasta seurannut nousukausi ovat saaneet y-sukupolven suhtautumaan tulevaisuuden työelämään positiivisesti ja innokkaasti. Toisaalta juuri nämä edellä mainitut tekijät ovat lisänneet työelämän epävarmuutta ja saaneet y-sukupolven suhtautumaan työelämään skeptisesti ja menettämään uskonsa siihen. Nopeat muutokset ja epävarmuus ovat muokanneet y-sukupolvea hetkessä eläjiä, mikä heijastuu heidän työhönsäkin. On esitetty, ettei y-sukupolvi stressaa pienistä asioista, vaan keskittyy kokonaiskuvan kannalta relevantteihin asioihin. He myös suhtautuvat muutoksiin hyväksyvästi ja ovat itse yleensä niitä, jotka ensimmäisenä vaativat muutosta. On huomattu, että etenkin tiettyjen toimimattomien ja vanhanaikaisten prosessien pitäminen organisaatiossa vain tuttu-

den ja turvallisuuden takia saa millenniaalien muutoshalukkuuden esille. Heidän työskentelytapansa huokuvat 2000-luvun edistystä muun muassa digitalisaation, verkostoitumisen ja kansainvälisyyden kautta, ja sukupolvi haluaa päivittää organisaatioiden yhteiset toimintatavat samalle tasolle. (Mellanen & Mellanen, 2020, 38–39; Tapscott, 2009, 167; Vesterinen, 2011, 120.)



Kuvio 4. Tärkeimmät tekijät työssä millenniaaleille (Mellanen & Mellanen, 2020, 145).

Yllä olevassa kuviossa on esitetty Atte ja Karoliina Mellasen (2020) tekemän tutkimuksen tulosten mukaisesti viisi tärkeintä ja viisi vähiten tärkeää tekijää työssä millenniaaleille. Vaikka sukupolvi onkin itsenäinen ja vaatii yksilöllistämistä, huomataan kuvioista, että he haluavat työpaikalla myös tukea yhteisöltä ja esihenkilöltään. Millenniaaleja on sanottu kärsimättömiksi, koska he ovat eläneet yltäkylläisyyden maailmassa, jossa kaikki on ollut saatavilla koulutuksesta tietoon asti. He haluavat, että töissä on mukavaa, joten ei siis ihme, että he pitävät mielekkäitä ja innostavia työtehtäviä tärkeinä. Ajan hengestä kertoo se, että kaikista tärkeimpänä millenniaalit pitävät oikeudenmukaisuutta työyhteisössä. He ovat kasvaneet aikaisempiin sukupolviin verrattuna tasa-arvoisemmassa ja oikeudenmukaisemmassa tai ainakin niihin pyrkivässä yhteiskunnassa ja näitä asioita he vaativat työyhteisöltäänkin. Millenniaalien on todettu

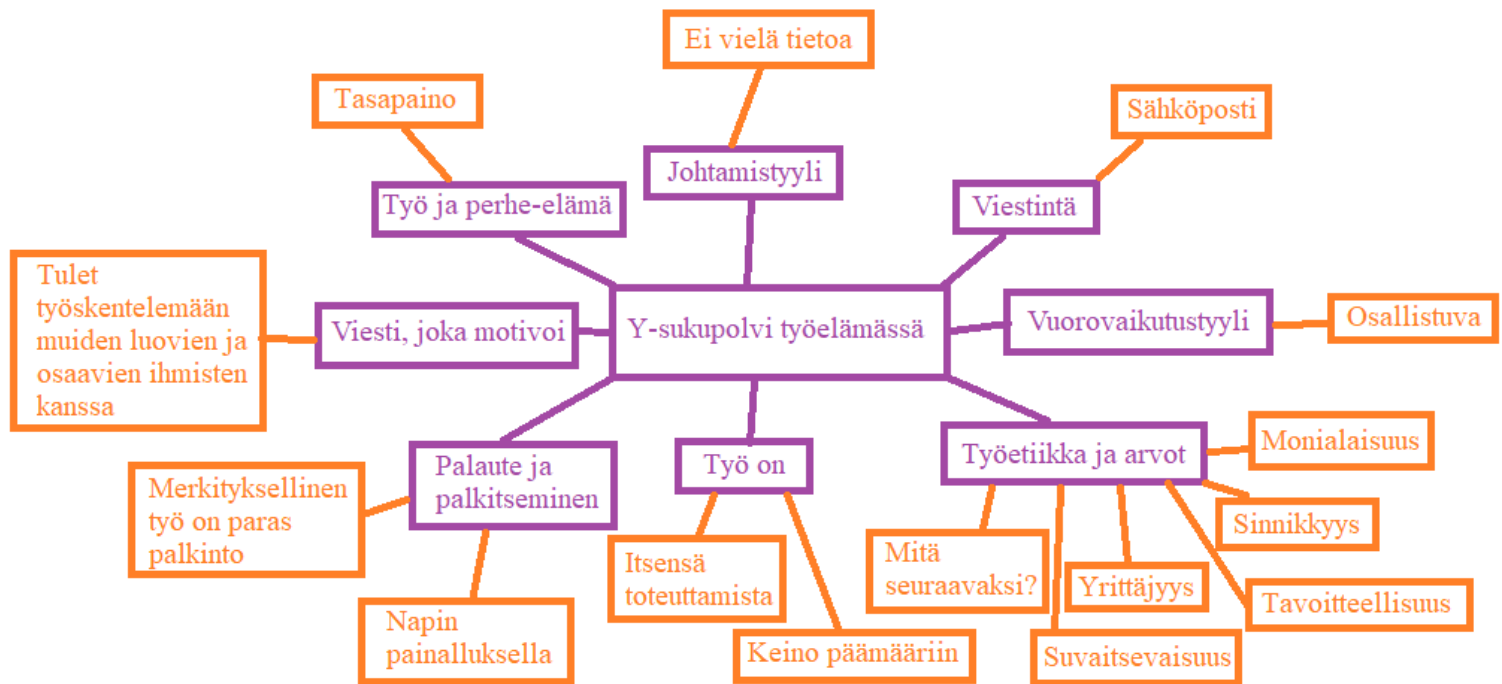
työskentelevän mielellään työyhteisössä, jossa he pääsevät ratkaisemaan ongelmia samanhenkisessä työyhteisössä yhdessä muiden kanssa (Mellanen & Mellanen, 2020, 145: Tapscott, 2009, 181–182; Vesterinen, 2011, 119–121.) Aikaisemmin tässä pro gradu -tutkielmassa on käyty läpi sitä, kuinka y-sukupolvi on kasvatettu palkitsemiseen ja ylitsevuotavaan kannustamiseen. He pitävät tätä teemaa tärkeänä työelämässään, koska toiseksi tärkeimpänä tekijänä työssä Mellasten tutkimuksessa millenniaalit pitivät onnistumisen kokemuksia (Mellanen & Mellanen, 2020, 145).

Kuvion 4 mukaan millenniaalit eivät pidä työssään tärkeänä titteliä, esihenkilöasemaa, mahdollisuutta matkustella, organisaation kokoa eikä kilpailuhenkisyyttä henkilöstön välillä. Nämäkin ovat linjassa sen kanssa, miten y-sukupolvea on kuvailtu. Y-sukupolvi ei näytä motivoituvan rahasta eikä sen määrän kasvuun yleensä yhteydessä olevasta tittelistä ja esihenkilöasemasta. Vaikuttaa siltä, että he haluavat kuitenkin haasteita työhönsä, jotta he voivat toteuttaa itseään, mutta ilman suurta vastuuta organisaatiosta. Työn tulisi olla itselle sopivaa. Tästä huolimatta kuvio 4 osoittaa, että y-sukupolvi haluaa työyhteisöltään oikeudenmukaisuutta eli he odottavat saavansa nopeasti samanveroisia työtehtäviä kuin vanhemmat kollegansa ja näin ollen olevan tasa-arvoisessa asemassa muihin nähden. (Sorjanen & Vainio, 2020, 91; Suutarinen, 2011, 20; Tapscott, 2009, 181; Vesterinen, 2011, 120.)

Mielenkiintoista on se, että vaikka y-sukupolvi on kasvanut globalisaation vaikutuksen alaisena, he eivät pidä työmatkailua tärkeänä (Mellanen & Mellanen, 2020, 145). Heitä pidetään maailmankansalaisina, mutta ehkä he ajattelevatkin asiaa heidän ”vihreistä” arvoistaan käsin ja pitävät matkustamista ilmastolle haitallisena. Maailmahan on y-sukupolven silmissä tavoitettavissa digitalisaation kautta muutenkin. Organisaation koon ja henkilöstön keskinäisen kilpailuhenkisyyden pitäminen ei välttämättömänä voi taas heijastella sitä, että y-sukupolvi arvostaa toisaalta yksilöllisyyttä, johon on pienessä organisaatiossa mahdollisuus. Toisaalta heidän sanotaan pitävän yhteisöllisyydestä ja että he ovat hyviä verkostoitumaan. He eivät halua, että yhteisön dynamiikka kärsii kilpailusta.

Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 5 Hietaharju, Kenni ja Salenius (2013) avaavat y-sukupolven suhtautumista työelämään entisestään. Kuvio esittää, kuinka y-sukupolvi arvostaa vapaa-aikaa ja perhe-elämää. Omaa elämää ei rakenneta pelkästään uran varaan, vaan aikaa tulisi jäädä muullekin. Työ näyttäisi olevan millenniaaleille ennen kaikkea itsensä toteuttamisen väline, joka tarjoaa mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Kuvio 5 osoittaa senkin, mikä on mainittu jo aikaisemminkin tässä tutkielmassa: y-sukupolven sanotaan olevan

luonteeltaan yhteisöllinen. He ovat osallistuvia ja pysyvät tyytyväisinä, kun saavat työskennellä hyvässä työyhteisössä. Kuitenkin he haluaisivat, että esihenkilöt kohtelevat heitä yksilöinä ja huomaavat heidän erityisyytensä. Vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei tämäkään riitä, vaan työn tulisi olla mielekästä, jotta millenniaalit pysyvät sitoutuneina työhönsä. (Martin, 2005, 40; Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen, 2017, 2 ja 9; Sorjanen & Vainio, 2020, 70; Tapscott, 2009, 177–181; Vesterinen, 2011, 120.)



Kuvio 5. Työyhteisöjen luonteenpiirteet/ominaisuudet. (Hietaharju, Kenni & Salenius, 2013, 9.)

On todettu, että millenniaalien työelämäkäyttäytymistä ohjaa eniten se, että he ovat sitoutuneita nimenomaan heitä miellyttävään työhön, eivät työpaikkaan. He eivät pelkää hetkellistä työttömyyttäkään, jos mielekkään työn löytäminen sitä vaatii. Siksi jotkut y-sukupolven edustajat näyttävät ottavan tulevaisuutensa omiin käsiinsä ja alkavat yrittäjiksi. Tämän seurauksena voidaan pitää sitä, kun y-sukupolven edustajat alkoivat yhdistää yritteliäisyytensä hyviin digitaali- ja loivat ihan uuden alan työelämäkentälle. Iso osa bloggaajista ja ”tubettajista” on millenniaaleja. Yritteliäisyyttä on selitetty osaksi myös sillä, että millenniaalit ovat itsenäistyneet aikaisemmin kuin edelliset sukupolvet muun muassa heidän vanhempiensa korkean avioerotilaston takia. Korkea koulutustaso ja yltäkylläisyys ovat tarjonneet y-sukupolvelle mahdollisuuden menestyä työelämässä nuorenaikin. Jos epäonnistuu, luotetaan siihen, että yhteiskunta tai oma perhe ovat valmiita auttamaan. (Martin, 2005, 40; Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen, 2017, 2 ja 9; Sorjanen & Vainio, 2020, 70; Tapscott, 2009, 177–181; Vesterinen, 2011, 120.)

Kultalahti ja Viitala (2014) kuvailevat artikkelissaan *Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work* tutkimuksensa tuloksia liittyen y-sukupolven työmotivaatioon. Nämä tulokset ovat yhteydessä aiemmin tässä luvussa esiteltyjen y-sukupolven työelämäodotusten ja -käyttäytymisen kanssa. Tutkimuksen mukaan y-sukupolvea motivoi hyvä työyhteisö, jolla tarkoitetaan kannustavia, tukea antavia, luotettavia ja innostavia kollegoita sekä miellyttävää ja avointa ilmapiiiriä. Nämä piirteet yhdistettiin nimenomaan koskemaan lähimpiä työkavereita, omaa tiimiä, jossa työskennellään, eikä niinkään koko organisaatiota. Millenniaalien työmotivaatiota lisää tutkimuksen tulosten mukaan myös työn joustavuus, jonka tulisi kattaa työaika ja -metodit. (Kultalahti & Viitala, 2014, 574.) Tämän huomion on tehnyt myös Tapscott (2009). Y-sukupolvi haluaa vapauden työskennellä missä ja milloin haluaa. He ovat nämä mahdollisuudet saatuaan tuottavimmillaan ja tehokkaimmillaan. (Tapscott, 2009, 177.) Millenniaalit eivät kuitenkaan odota joustavuutta vain työnantajiltaan, vaan ovat valmiit olemaan joustavia itsekin. Tämä näkyy siinä, että tarvittaessa he ovat valmiita uhraamaan paljon arvostamaansa vapaa-aikaa työnteekoon, jos tarve sitä vaatii.

Y-sukupolven usein yhdistetty vapaa-ajan arvostaminen tuli esiin myös Kultalahden ja Viitalan (2014) tutkimuksessa. Toisaalta työn tulisi olla sellaista, joka tarjoaa haasteita sekä mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä joka päivä, mutta toisaalta työ ei saisi olla liian haastavaa ja aikaa vievää, jottei vapaa-aika kärsi. Millenniaalit tasapainoilevat työn ja muun elämän välillä, kun he vaativat paljon molemmilta. He eivät ole valmiita tinkimään työn sisällöstä ja pitävät siksi projektiluontoisesta työstä, joka on ajaltaan rajattu, mutta tarjoaa uusia haasteita ja monipuolisia työtehtäviä. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä lisää millenniaalien yleistä tyytyväisyyttä elämäänsä, joka taas korreloi suoraan työmotivaatioon. Riittävä vapaa-aika taas antaa millenniaaleille muuta ajateltavaa ja aikaa palautua töistä, mikä auttaa jaksamaan töissä motivoituneesti. (Kultalahti & Viitala, 2014, 574–576.)

Kultalahti ja Viitala (2014) esittelevät tutkimuksensa tuloksissa myös niitä tekijöitä, jotka laskevat y-sukupolven työmotivaatiota. Nämä tekijät ovat suoria vastakohtia niille tekijöille, jotka lisäävät millenniaalien motivaatiota. Luonnollisesti siis vapaa-ajan ja työn epätasapaino tai ongelmat työn ulkopuolisessa elämässä laskevat työmotivaatiota. Motivaation tasoa laskee tutkimuksen mukaan myös rutinoituneet työtehtävät, jotka eivät tarjoa tarpeeksi uusia virikkeitä. Muita tekijöitä ovat esihenkilön epäluotettavuus, autoritäärisyys, palautteen antamattomuus tai vain negatiivisen palautteen antaminen ja huonot johtamistaidot sekä työyhteisö, jossa on paljon keskinäistä kilpailua, huonoa kommunikaatiota ja vaikeita konflikteja. (Kultalahti & Viitala, 2014, 574–576.)

Erittäin mielenkiintoista tutkimuksen tuloksissa oli se, että missään vaiheessa tutkimusta esille ei noussut millenniaalien työmotivaatiota lisäävänä tekijänä raha ja palkkaus. Vaikka voitaisiin ajatella, että nuorelle ihmiselle, joka on rakentamassa elämäänsä, raha olisi tärkeä tekijä hyvän elämän mahdollistamisessa, näin ei ilmeisesti ole. Työn sisältöä pidettiin huomattavasti tärkeämpänä. (Kultalahti & Viitala, 2014, 576.) Kuitenkin osa y-sukupolvesta kertovista lähteistä esittää, että raha on tärkeä tekijä sukupolvelle. Arora ja Dhole (2019) kertovat artikkelissaan *Generation Y*, kuinka vuonna 2017 intialaisten y-sukupolven edustajien suurin syy työpaikan vaihtoon oli parempi palkkaus muualla (Ahora & Dhole, 2019, 1381). Myös Robak (2017) kirjoittaa, että yksi y-sukupolven eniten mainituista odotuksista työelämältä on korkea palkkaus (Robak, 2017, 578).

Martin (2005) toteaa artikkelissaan *From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y*, kuinka millenniaalit haluavat tienata paljon rahaa samalla, kun he rakentavat unelmiensa uraa ja yksityiselämää (Martin, 2005, 40). Myös Tapscott (2009) mainitsee, että etenkin opiskelevat millenniaalit vaikuttavat olevan rahan perään, mutta kuitenkin rajaa tämän väitteen koskevan nousevia talousmaita, kuten Kiinaa, Brasiliaa ja Intiaa (Tapscott, 2009, 178). Tästä voisi päätellä, että hyvän palkkauksen merkitys korostuu millenniaalien keskuudessa niissä maissa, joissa ehkä lähtökohtaisestikin palkkataso on vaihtelevampi. Näissä maissa on oletettavasti myös enemmän polarisaatiota yhteiskuntaluokkien välillä verrattuna esimerkiksi Euroopan maihin, joiden millenniaaleille yltäkylläisyys on kattavampi sukupolvea määrittävä piirre. Syrjä (2014) on huomannut tämän kaksijakoisuuden ja mainitsee, että hänen ja Järvensivun sekä Nikkasen tutkimuksen tuloksissa on huomattavissa, että osa millenniaaleista on valmis tekemään ei niin mielekästä työtä, jos palkka on vain hyvä, kun taas osa valitsee mieluummin huonomman palkan mielekkäämpää työtä vastaan. (Syrjä, 2014, 257.)

Tapscott (2009) mainitsee vielä muutaman y-sukupolven suhtautumistavan työelämää kohtaan. He odottavat työltä nopeutta ja turhautuvat usein etenkin byrokratian aiheuttamaan hitauteen. Nopeus näkyy heidän liikkeissään ja millenniaalit vaihtavat työpaikkaansa usein nopeammin, kuin aikaisemmat sukupolvet. He kyllästyvät helposti. Nopeus näkyy myös heidän vaatimuksiinsa jatkuvaan palautteeseen. He haluavat kehittää itseään jatkuvasti nopeaan tahtiin ja se onnistuu millenniaalien logiikan mukaan esihenkilön toimesta tapahtuvan suoriutumisen analysoinnin kautta. Aiemmat sukupolvet ovat tottuneet harvemmin tapahtuvaan arviointiin, mutta kerran tai kahdesti vuodessa käyty kehityskeskustelu ei riitä millenniaaleille. Millenniaalit omaavat hyvät oppimistaidot ja muokkaavat nopeasti toimintaansa kehitysehdotusten mukaan, mikä tekee heistä tehokkaita ja kehittyviä työntekijöitä. (Tapscott, 2009, 184–185.)

Aiemmin tässä luvussa on tullut esille se, kuinka tärkeää työn ja vapaa-ajan tasapaino vaikuttaa millenniaaleille olevan. Tapscott (2009) kuvaa, että välillä millenniaalit sekoittavat nämä kaksi asiaa ja odottavat, että työpaikalla tulee aina olla hauskaa ja työn tulee olla nautittavaa. Tätä millenniaalit perustelevat sillä, että työn pysyminen viihdyttävänä tarkoittaa samalla sitä, että se on joustavaa ja avointa. Nämä ja hyvät työn luontaisedut saavat millenniaalit rentoutumaan, mikä taas lisää heidän tehokkuuttansa sekä arvostusta ja luottamusta työyhteisön sisällä. Luottamus ja rehellisyys ovat myös Tapscottin mainitsemia y-sukupolven odotuksia työelämältä. Digitalisaation mahdollistama laajempi tiedonsaanti on saanut aikaan sen, että millenniaalit pystyvät selvittämään työtä hakiessaan organisaation taustat ja toimintatavat tarkastikin. Siksi he odottavat työpaikalta läpinäkyvyyttä, eettisyyttä ja oikein sekä sääntöjen ja lakien mukaan toimimista. Näitä tekijöitä millenniaalien on esitetty arvostavan, ja ne näyttävät vaikuttavan heidän työnhakuunsa ja kuluttamiskäyttäytymiseensä. (Singh, Rai, Bhandarker, 2012, 154 ja 157; Tapscott, 2009, 179 ja 182–183.)

Taulukko 2. Odotukset työpaikkaa kohtaan. (Singh, Rai & Bhandarker, 2012, 155–156.)

Sijoitus	Osiot	Keskiarvo	Keskihajonta
1.	Kannustaa innovaatioiden ja ideoiden kehittämiseen.	4,26	0.83
2.	Huomioi saavutukset.	4.25	0.76
3.	Uskoo oikeudenmukaisuuteen ja rehellisyyteen.	4,19	0.88
4.	Antaa tukea.	4,19	0.82
5.	Tarjoaa tilaisuuksia itsensä kehittämiseen.	4,19	0.83
6.	Kannustaa oppimaan.	4,16	0.82
7.	Tarjoaa tilaisuuksia olla oma-aloitteinen.	4,15	0.81
8.	Antaa vapauden ilmaista omia näkökulmia.	4,14	0.81
9.	Edistää johtamisen kehittämistä.	4,14	0.82
10.	Edistää luottamusta ja läpinäkyvyyttä.	4,11	0.85
11.	Arvostaa työelämän tasapainoa.	4,11	0.91
12.	Antaa rakentavaa palautetta omasta kehityksestä.	4,05	0.86
13.	Kannustaa yhteistyön tekemiseen.	4,04	0.87
14.	On avoin kehitysehdotuksille.	4,03	0.83
15.	Tarjoaa päätösvaltaa.	4,02	0.76

Singh, Rai ja Bhandarker (2012) esittävät yllä taulukon 2, johon on koottu heidän tutkimuksensa tuloksista millenniaalien 15 tärkeimpänä pitämää työelämäodotusta. Tämän myötä y-sukupolven omasta suhtautumisesta työelämään ja heidän odotuksistaan voidaan tehdä seuraavanlainen yhteenveto: 1) heillä on korkeat odotukset työelämältä ja he tietävät, mitä haluavat, 2) he eivät motivoitu rahasta, vaan haluavat kehittää itseään ja oppia uutta, 3) he haluavat tulla nähdyiksi yksilöinä, mutta työskentelevät mieluiten ryhmässä, 4) heille on tärkeää työtehtävien vaihtuvat sisällöt, jotta he eivät kyllästy, 5) he haluavat elämältä muutakin kuin työtä ja tasapainottelevat siksi jatkuvasti työn ja vapaa-ajan välillä. Työssä pitää kuitenkin olla myös hauskaa, 6) he vaativat jatkuvaa palautetta ja tukea kehityksen mahdollistamiseksi, 7) he arvostavat joustavuutta, 8) he odottavat ajalle tyypillisiä välineitä ja prosesseja, 9) he arvostavat oikeudenmukaisuutta ja luotettavuutta ja 10) he suhtautuvat myönteisesti muutoksiin. (Singh, Rai & Bhandarker, 2012, 155–156.)

4.2 Sukupolvet työelämässä

Sukupolvenvaihdos työmarkkinoilla aiheuttaa sen, että samaan aikaan siellä työskentelee useita eri sukupolvia. Tämä saattaa aiheuttaa yhteentörmäyksiä sukupolvien välillä. Toisten sukupolvien edustajat toimivat työnantajina ja kollegoina työelämään vasta astuneille tai astuville millenniaaleille. Mitä ennako-odotuksia heillä on y-sukupolvea kohtaan? Etenkin y-sukupolvesta on esitetty paljon väittämiä ennen kaikkea aikaisempien sukupolvien edustajien toimesta, joita tarkastellaan tässä luvussa. Lopuksi yritetään avata syitä stereotyyppien takana. Miksi y-sukupolvi antaa muille sellaisen kuvan itsestään kuin antaa?

Alsop (2008) ja Tulgan (2009) ovat listanneet yleisimpiä kommentteja, jotka ovat tulleet esille heidän tutkimuksissaan koskien työnantajien asenteita y-sukupolvea kohtaan työelämässä. Toisia sukupolvia edustavien työnantajien mukaan millenniaalit vain kävelevät sisään työpaikalle todella korkein odotuksin, odottavat liikaa liian nopeasti ja ovat itsekeskeisiä. He ovat laiskoja, mutta kokevat silti olevansa oikeutettuja. He haluavat kaiken toimitettavan heille hopealautasella. He eivät pelkää olla esittämättä asioita, jotka he haluavat muuttaa työskentelemässään organisaatiossa. Jos heitä ei johdeta jatkuvasti mahdollisimman läheltä, he lähtevät itse haluamaansa suuntaan. He haluavat työskennellä vain parhaina pidettyjen tehtävien parissa. He uskovat etenevänsä urallaan todella nopeasti vähäisestä kokemuksesta huolimatta. He ovat työnantajien silmissä liian itsevarmoja, sillä he uskovat pystyvänsä johtamaan omaa yritystään vä-

littömästi. He uskovat tietävänsä enemmän kuin oikeasti tietävät. Heille on todella vaikeaa antaa negatiivista palautetta ilman, että he lannistuvat ja he uskovat saavansa palkinnon jokaisesta tekemästään tehtävästä. (Alsop, 2008, 24; Tulgan, 2009, 3.)

Tulgan (2009) on esittänyt y-sukupolvea lisää muiden toimesta todettuja väittämiä työelämään liittyen. Näitä väittämiä on Tulganin esittämänä 14 ja hän kutsuu niitä termillä myytti. Tulganin tarkoituksena on ennen kaikkea ollut murtaa nämä myytit ja antaa kärjistetyille väitteille todenmukaisemmat vastineet:

1. myytti: y-sukupolvi on epäluotettava eikä sitoudu työpaikkaansa.

Todellisuus: y-sukupolvi on lojaali, mutta sen taso ei ole samaa luokkaa kuin vanhanaisessa hierarkkisessa työympäristössä.

2. myytti: he haluavat oppia vain tietokoneensa kautta.

Todellisuus: he käyttävät tietokoneita vain nopeaan oppimiseen, he ehdottomasti tarvitsevat enemmän ihmisiltä oppimista.

3. myytti: heidän tietotasonsa on matala, he eivät jaksu keskittyä.

Todellisuus: tämä pitää keskittymisen osalta paikkansa, mutta y-sukupolvella on silti hyvät kyvyt kehittyä ja oppia sen hetkisen tilanteen mukaan ja sen vaatimalla tavalla.

4. myytti: he haluavat johtajan asemaan heti.

Todellisuus: he haluavat vaikuttaa ja alkaa työskennellä tosissaan heti työn aloittaessaan.

5. myytti: he haluavat työn olevan hauskaa.

Todellisuus: he haluavat tulla otetuksi vakavasti, mutta he eivät halua työn olevan kahlitsevaa.

6. myytti: he haluavat tulla jätetyiksi rauhaan.

Todellisuus: he haluavat työnantajansa tuntevan heidät.

7. myytti: he haluavat johtajien tekevän heidän työnsä puolestaan.

Todellisuus: he haluavat johtajien opettavan heitä työskentelemään hyvin ja tehokkaasti.

8. myytti: he eivät kunnioita vanhempia työntekijöitä.

Todellisuus: oikeastaan he ovat kaikista sukupolvista läheisimpiä vanhempiansa kanssa.

9. myytti: raha ja muut perinteiset etuudet eivät ole merkityksellisiä heille.

Todellisuus: tärkeää on, että ne ovat samalla tasolla muiden työnantajien saamien etuuksien kanssa.

10. myytti: heistä ei tule hyviä johtajia.

Todellisuus: heillä on samat mahdollisuudet tulla hyviksi johtajiksi kuin muillakin, se vain vaatii paljon harjoittelua.

11. myytti: he eivät halua tehdä perustason työtä.

Todellisuus: he tekevät mitä vain, mitä heille osoitetaan tehtäväksi, koska haluavat todistaa arvonsa. Mutta he eivät aio jatkaa sen tekemistä, jos he huomaavat, etteivät he saa kaipaamaansa arvostusta ja jos se ei johda parempiin tehtäviin.

12. myytti: heitä ei kiinnosta edetä työurallaan perinteisen kaavan mukaisesti.

Todellisuus: heidän työuransa on ehkä moniulotteisempi ja ailahtelevaisempi kuin aiempien sukupolvien, mutta se ei tarkoita, etteivätkö he tavoittelisi kehitystä.

13. myytti: raha on ainoa asia, mikä heitä kiinnostaa.

Todellisuus: kuten jo myytti numero 9 esitti, raha ei ole heidän prioriteettilistansa kärjessä.

14. myytti: heistä ei saa pitkäaikaisia alaisia.

Todellisuus: saa, mutta sen eteen pitää tehdä enemmän töitä kuin aikaisemmin. (Tulgan, 2009, 12–15.)

Atte ja Karoliina Mellanen (2020) toteavat teoksessaan *Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa* itsekin y-sukupolven edustajina, että edellä esitellyissä väitteissä on osa totuutta. Asioilla on kuitenkin yleensä toinenkin puoli, ja Mellaset muistuttavat y-sukupolven piirteistä ja taustoista, jotka saattavat näyttäytyä muille tällaisina väitteinä. Epärealistiset odotukset työelämältä johtuvat siitä, että millenniaalit ovat kunnianhimoisia ja odottavat työelämältä eri asioita kuin aiemmat sukupolvet. Talouden ja hyvinvoinnin kasvu on antanut milleniaaleille ikään kuin luvan keskittyä omiin odotuksiinsa sekä tavoitteisiinsa, koska heidän aikansa ei mene perustarpeiden täyttämiseen. Ne ovat yleensä jo täytetty muun muassa heidän vanhempiansa toimesta. (Mellanen & Mellanen, 2020, 52–53.)

Sitoutumattomuus organisaatioon voi johtua menetetystä uskosta työelämään, jonka on saanut aikaan työelämän epävarmuus isoine irtisanomisineen. Vaatimukset ajantasaisesta teknologiasta ja sen käytöstä johtuvat todennäköisesti y-sukupolven kasvamisesta digitalisaation kehityksen aikana ja he diginatiiveina käyttävät sitä luontevasti arjessaan ja työssään. Väitteet huonosta keskittymiskyvystä ja kärsimättömyydestä saattavat liittyä myös digitalisaatioon. Millenniaalit ovat tottuneet nopeaan toimintaan. Väitteet itkeskeisyydestä, kunnioituksen puutteesta sekä halukkuudesta ja haluttomuudesta edetä työurallaan voivat taas perustua siihen, että y-

sukupolvi on syntynyt tasa-arvoisempaan maailmaan. He asettavat itsensä tasavertaiseen asemaan muiden kanssa, eivätkä koe, että vahvasti hierarkkisella työpaikkakulttuurilla saavutetaan mitään. Jatkuvan palautteen annon ja palkitsemisen tarve taas todennäköisesti selittyy sillä, että nykyisen muuttuvan maailman vaatimukset niin arki- kuin työelämässäkin ovat todella suuret ja millenniaalit haluavat varmistusta siitä, että he pärjäävät. (Mellanen & Mellanen, 2020, 52–53 ja 59.)

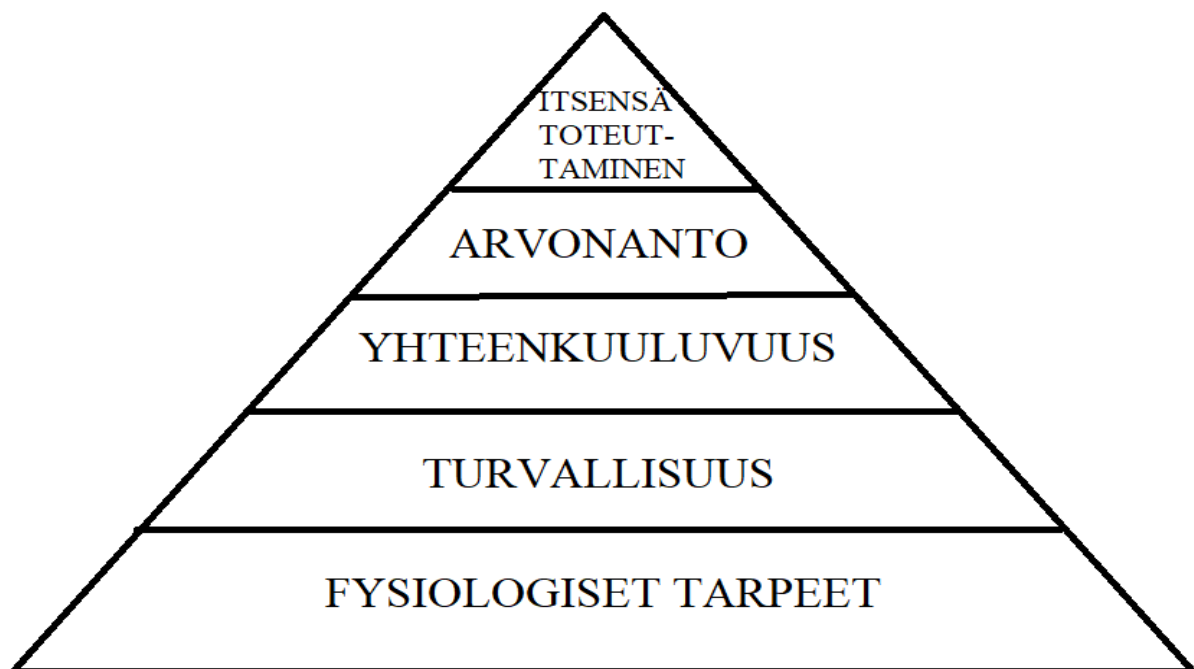
Kärjistetyimmät väitteet y-sukupolvesta esittää Tapscott (2009) teoksessaan *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. Hän on listannut toimittajien, tutkijoiden ja kommentaattoreiden negatiivisia, kyynisiä ja vihamielisiäkin kommentteja millenniaaleista. Nämä kommentit ulottuvat niin työelämään kuin sen ulkopuolellekin.

- Millenniaalit ovat tyhmempiä kuin muiden sukupolvien edustajat samassa iässä. He eivät tiedä mitään, eivät opi mitään, eivät pysty keskittymään, eivät saa aikaan mitään, ovat pinnallisia ja hermostuneita, ovat umpimielisiä ja omaavat huonot viestintätaidot.
- Heillä on huonot elintavat, jotka ovat seurausta riippuvuudesta internetiin. Tämä on aiheuttanut myös sosiaalisten taitojen puutteen.
- He eivät tunne häpeää ja jakavat itsestään kaiken. He eivät näe tämän vaikutuksia esimerkiksi työnsaantiin.
- ”Pumpulissa” kasvattaminen on saanut millenniaalit pelkäämään valintojen tekemistä, sitoutumista ja olemaan epävarmoja uravalinnoistaan sekä tulevaisuudentoiveistaan.
- He varastavat lataamalla musiikkia ja elokuvia internetistä.
- He ovat väkivaltaisia kiusaajia, joka on seurausta digitalisaation mahdollistamasta anonyymiteetistä ja raaoista videopeleistä.
- He tukevat kulttuuria, jossa menestystä ja rahaa pidetään arvossa. He ovat narsistisia.
- He ovat välinpitämättömiä. He ovat kiinnostuneet vain omasta lähipiiristään sekä populaarikulttuurista. Heitä ei kiinnosta yhteiskunnalliset asiat. He eivät äänestä, he eivät lue uutisia, he eivät välitä yhteisestä hyvästä.
- He ovat huonoja työntekijöitä. He esittävät utopistisia vaatimuksia työpaikalla, mutta tuhlaavat oman työaikansa sosiaalisessa mediassa. He ovat huonosti valmistuneita työelämän vaatimuksiin. (Tapscott, 2009, 15–17.)

Miksi muut sitten suhtautuvat y-sukupolveen näin ennakkoluuloisesti ja mitä asialle voitaisiin mahdollisesti tehdä? Työelämän muutos ei ole varmastikaan ollut helppo aiemmillekaan sukupolville ja heidän on täytynyt sopeutua uuteen ja muuttaa jo omaksumiaan toimintatapoja. He

ovat myös syntyneet erilaiseen maailmaan, heidät on kasvatettu eri tavoin, heillä on ollut erilaiset tarpeet ja heidän arvonsa poikkeavat millenniaalien vastaavista. Näistä eroista syntyy väistämättäkin ristiriitoja. Y-sukupolven edustajat saattavat vaikuttaa myös uhkaavilta muille työelämän sukupolvien edustajille, koska heillä on yleensä hyvät työelämätaidot, he oppivat nopeasti uutta ja ovat taitavia teknologian käyttäjiä. (Ilmarinen & Mertanen, 2005, 79–80; Martin & Tulgan, 2002, 113–114; Tuohinen, 1990, 123.)

Y-sukupolvi on erityislaatuinen ja erot aikaisempiin sukupolviin ovat selvemmät. Ihmisten inhimillinen reaktio kaikkeen uuteen on usein pelko ja epäily, joka näkyy tässä luvussa esite-tyissä väitteissä. Ennakkoluuloihin voidaan yrittää löytää ratkaisu omia asenteita muuttamalla. Olisi hyvä muistaa, että työelämässä, ja elämässä muutenkin, joutuu joka tapauksessa toimi-maan erilaisten ihmisten kanssa. Ikä sukupolven merkityksessä on vain yksi tekijä, joka tekee eroja ihmisten välille. Uusien työsukupolvien valuessa työelämään ei tulisi unohtaa vanhempia, vaan löytää tasapaino kaikkien työelämäsukupolvien välillä. Todellisuudessa y-sukupolvi ei kuitenkaan valtaa työelämää kerralla, vaan asteittain. (Ilmarinen & Mertanen, 2005, 79–80; Tuohinen, 1990, 123.)



Kuvio 6. Maslow'n tarvehierarkia. (Mellanen & Mellanen, 2020, 57.)

Y-sukupolven omat odotukset ja suhtautuminen työelämään sekä muiden suhtautuminen heihin on yhdistettävissä Maslow'n tarvehierarkiaan. Kuvion 6 avulla voidaan vetää yhteen y-suku-polvi työelämässä. Kuten aikaisemmin on tullut jo ilmi, millenniaalien fysiologiset tarpeet ja

turvallisuus on jo pääosin taattu, joten Maslow's tarvehierarkian portailla voidaan siirtyä heidän kohdallaan suoraan yhteenkuuluvuuteen. Tämä tarve ilmenee y-sukupolven työelämäkäyttämisen ja -odotuksissa hyvän työyhteisön arvostuksena ja haluna tehdä työtä ryhmässä. Yhteenkuulumisen tunne on heille tärkeää ja he analysoivat omaa tilannettaan suhteessa vertaisiinsa muun muassa sosiaalisen median kautta. Arvonanto näkyy konkreettisesti tarpeena palauttamiseen ja palautteeseen. Itsensä kehittämisen ja toteuttamisen taas on todettu olevan yksi y-sukupolven suurimmista toiveista työelämälle, joka myös motivoi heitä eniten. (Mellanen & Mellanen, 2020, 59.)

5 Y-sukupolvi johdettavana

Y-sukupolven on sanottu olevan vaikeasti johdettava ja aiheuttavan haasteita työnantajalle. Myös millenniaalijohtajat itse ovat todenneet saman sukupolven edustajien johtamisen haasteelliseksi. Työelämä ja maailma ovat muuttuneet ja monet tavat sekä prosessit ovat saattaneet jäädä viime vuosituhanneelle. Millenniaalit eivät ole verrattavissa aikaisempiin sukupolviin, joten menetelmät heidän johtamiseensa olisi hyvä päivittää ajankohtaisempiin. Millenniaalit osaavat itsekin kyseenalaistaa käytettyjä malleja ja vaatia parempaa. Tietoisuus haasteista ei yksinään riitä, vaan haasteiden ratkomiseen tulisi löytää keinoja. Suurin osa haasteista liittyy kykyyn vastata edellisessä luvussa esiteltyihin y-sukupolven työelämäodotuksiin. Jos tässä onnistutaan ja sukupolvea osataan johtaa oikein, heidän lahjakkuutensa voi tuoda organisaatioille etulyöntiaseman kilpailukyvyssä. (Mellanen & Mellanen, 2020, 79–81; Tapscott, 2009, 186.)

Osa y-sukupolven työelämään tuomista haasteista on esitetty liittyvän ehkä hieman yllättäenkin perustason työelämätaitojen puutteeseen. Yllättävän asiasta tekee se, että yleisesti ottaen sukupolven edustajia pidetään taitavina, nokkelina ja hyvinä oppijoina. Y-sukupolvi itsekin ajattelee heidän tuovan työelämälle huomattavasti lisäarvoa ja organisaatioiden tarvitsevan heitä menestyäkseen. He myös vaativat perusasioita kuntoon, vaikka heiltä itseltään välillä puuttuvat ne. Aikaisemmin tässä pro gradu -tutkielmassa on tullut esille se, kuinka y-sukupolvi odottaa työelämältä joustavuutta. Välillä y-sukupolven on kerrottu menevän tässä äärimmäisyyksiin ja sen edustajat jättävät tulematta töihin kokonaan. Selityksenä tähän ovat yleensä sellaiset syyt kuten ”en jaksanut herätä” tai ”minulla oli muuta tekemistä”. Tällainen toiminta ei tietenkään ole hyväksyttävää työelämäkäyttäytymistä. (Vesterinen, 2011, 126.)

Ajankäyttöön liittyen Tulgan (2009) mainitsee toisenkin y-sukupolven asettaman haasteen. Sukupolvelle on luonteenomaista se, että he haluavat kaiken tapahtuvan nopeasti. Sama pätee työelämään. Millenniaalit eivät ymmärrä kuinka vähän aikaa työhön loppujen lopuksi on käytettävänä ja mihin asioihin kannattaisi panostaa. He eivät osaa ajatella asioiden tekemistä ison kuvan kannalta, vaan kuluttavat aikansa vääriin pieniin asioihin. Johtamisen kautta voitaisiin opettaa sukupolvelle itsejohtamisen taitoja asian ratkaisemiseksi. Heille voitaisiin etenkin työuran alussa kertoa jatkuvasti, mitä asioita tulisi priorisoida ja miksi. Etenkin syyt priorisoinnin takana olisi tärkeää tuoda esille, jotta jatkossa millenniaalit kykenisivät itse arvioimaan, mitkä tehtävät ovat tärkeimpiä kokonaiskuvan kannalta. (Tulgan, 2009, 102–103.)

Y-sukupolven asettamiin haasteisiin liittyen on sukupolvea käsittelevässä lähdekirjallisuudessa esitetty useitakin listauksia, miten y-sukupolvea tulisi käsitellä. Ennen kuin tarkastellaan sitä, miten y-sukupolven odotuksiin voitaisiin vastata johtamisella, katsotaan asiaa päinvastaisesta näkökulmasta. Tulgan ja Martin (2001) ovat listanneet seitsemän piirrettä, joita y-sukupolven johtajan ei tulisi toteuttaa. Ensimmäinen näistä piirteistä on ahdasmielisyys. Y-sukupolvella on ollut koko elämänsä ajan rajaton pääsy suureen määrään informaatiota internetin kautta, joten he arvostavat ja ennen kaikkea tiedostavat, että asioihin voi suhtautua monesta eri näkökulmasta käsin. Jos johtaja ei kuuntele alaistensa ajatuksia ja jämähtää vain omaan näkökulmaansa tiedostamatta muita mahdollisia näkökantoja, y-sukupolven edustajat näkevät tämän avoimuuden puutteena, jota he eivät arvosta. Tällainen toiminta saattaa vaikuttaa negatiivisesti millenniaalien innovatiivisuuteen, kun he huomaavat, ettei heidän ajatuksiaan oteta tarpeeksi huomioon. (Tulgan & Martin, 2001, 33.)

Toinen Tulganin ja Martinin (2001) esittämä piirre on tehoton delegointi. Jos y-sukupolvi huomaa, että heidän jokapäiväinen työnsä koostuu vain perustason tehtävistä, he eivät usein pysy tyytyväisinä. Johtajien toimesta voitaisiin tarjota heille vastuun kannalta jatkuvasti kasvavia tehtäviä, jotka haastavat heitä. Kolmas piirre on tietämyksen ja organisaatiotaitojen puute. Millenniaalit haluavat johtajan, jolta he pystyvät oppimaan. Heille tittelit eivät ole merkityksellisiä ja he eivät pidä työyhteisön hierarkkisuudesta. (Tulgan & Martin 2001, 35–36.) Tärkeämpää on johtaja, joka voi omien kokemuksiansa mukanaan tuomalla tietotaidolla auttaa millenniaaleja saavuttamaan omat tavoitteensa (Shrivastava, Ikonen & Savolainen, 2017, 266). Tietämys rajataan nimenomaan koskemaan pätevyyttä organisaatiotoiminnan ytimeen liittyvissä asioissa kuten esimerkiksi organisoinnissa, suunnittelussa, päätöksenteossa ja tavoitteiden asettamisessa. Muilla tekijöillä, kuten teknologiataidoilla ei näytä olevan johtajan pätevänä pitämisenä suurta merkitystä y-sukupolvelle. (Tulgan & Martin, 2001, 36–37.)

Neljäs piirre, jonka on esitetty näyttäytyvän y-sukupolvelle negatiivisena tekijänä esihenkilössä, on kykenemättömyys kouluttaa tai tarjota kouluttautumismahdollisuuksia. Y-sukupolvi haluaa oppia uutta jatkuvasti ja jos he tuntevat, ettei heitä ole koulutettu tarpeeksi ja he ovat epäpäteviä, heidän itseluottamuksensa ja -tuntonsa laskee. Johtajan ei itse välttämättä tarvitse olla hyvä kouluttaja, mutta tällaisessa tilanteessa hänen olisi hyvä tarjota muiden vetämää koulutusta y-sukupolvelle. Viides piirre on Tulganin ja Martinin (2001) mukaan epäkunnioitus. Y-sukupolvea on kannustettu ja keuhuttu koko heidän ikänsä. Jos he työelämään astuessaan huomaavat, että johtajat suhtautuvat heihin vain tietämättöminä nuorina, he eivät tule pitämään siitä. Y-sukupolvi itse haluaisi, että johtajat pystyisivät suuntaamaan katseensa enemmän siihen

mitä he osaavat eikä siihen minkä ikäisiä he ovat tai kuinka paljon kokemusta heillä on. (Tulgan & Martin, 2001, 36–37.)

Kuudes piirre, jota y-sukupolvi ei näytä arvostavan on uhkaava asenne. Y-sukupolven syntyminen oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen maailmaan näkyy heidän odotuksissaan johtajia kohtaan. Johtajat, jotka ovat autoritäärisiä, huutavat, käyttävät valtaansa väärin, dominoivat ja ovat lyhytpinnaisia menettävät y-sukupolven luottamuksen ja lojaaliuden. Seitsemäs ja viimeinen Tulganin ja Martinin (2001) listaama piirre on ulkoisen vaikutelman yliarvostaminen. Y-sukupolven yksilöllisyys ja tarve räätälöintiin vaikuttaa heidän ulkoiseen olemukseensa sen verran, että he haluavat ilmaista itseään esimerkiksi pukeutumisellaan. Aikaisemmilla sukupolvilla on ollut jonkin verran ennakkoluuloja muun muassa tatuoituja ihmisiä kohtaan ja nämä ennakkoluulot linkittyvät eritoten heidän kykyihinsä toimia joissakin työtehtävissä. Tatuoituja ihmisiä on voitu pitää rikollisina ja/tai pelottavina ja heidän soveltuvuuttaan esimerkiksi hoitotyöhön tai rahan kanssa työskentelemiseen on voitu kyseenalaistaa. Nykyään tällaiset ennakkoluulot ovat harvemmassa, mutta jos y-sukupolvi huomaa johtajien kiinnittävän huomiota vain ulkokuoreen ja tekevän päätöksensä esimerkiksi työhön palkkaamisesta sen perusteella eivät he katso tätä hyvällä. (Tulgan & Martin, 2001, 38–42.)

Edellä esiteltuihin y-sukupolven johtamisessa mahdollisesti tehtäviin virheisiin esitetään vastineita Alsopin (2008) teoksessa *The Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation Is Shaking Up the Workplace*. Y-sukupolven odotukset työelämältä näyttävät olevan niin korkeat, että joskus on tarve palauttaa heidät lähemmäksi todellisuutta eikä vain automaattisesti vastata heidän odotuksiinsa. Y-sukupolven tulisi ymmärtää, että työ sisältää paljon sellaisia asioita, joita ei aina voi hoitaa heidän haluamallaan tavalla. Alsop antaa esimerkkejä näistä tilanteista: he eivät voi pukeutua miten haluavat, vaan jotkut työt vaativat esimerkiksi puvun pitämistä. Kaikkia kokouksia ei järjestetä virtuaalisesti, vaan välillä niissä tulee olla paikan päällä. Työnkuva sisältää rutiineja, eikä kaikki voi aina olla haastavaa ja henkilökohtaiseen kehitykseen kannustavaa. Perustehtävätkin täytyy hoitaa. Millenniaalit voivat kokea jotkut tehtävät tylsinäkin, mutta johtajien tehtävänä olisi muistuttaa heitä niiden tehtävien merkityksellisyydestä kokonaiskuvan kannalta. Sama pätee siihen, mitä millenniaalien tulisi kehittää omassa toiminnassaan. Jos y-sukupolvi ei näe syytä, miksi heidän pitäisi kehittää jotain puolta itsessään, tulisi johtajan yrittää saada millenniaali motivoituneeksi tekemään kuitenkin niin. Y-sukupolvea tulisi muistuttaa siitä, että kaikki ei pyöri heidän oman kehityksensä ja itsensä toteuttamisen ympärillä, vaan heidän tulisi muokata omaa toimintaansa niin, että se palvelee myös työyhteisöä, työprojekteja sekä organisaation yhteisiä tavoitteita. (Alsop, 2008, 40–41.)

Y-sukupolven johtaminen on tasapainottelua sen välillä mitä sukupolvi itse haluaa ja mitä he voivat tarjota työelämälle. Tapscott (2009) allekirjoittaa tässäkin luvussa jo mainitun ilmiön siitä, että millenniaali johtamiseen eivät todennäköisesti päde vanhat johtamismallit. Aikaisempien sukupolvien kanssa on toimittu kärjistetysti seuraavalla mallilla: palkataan, koulutetaan, johdetaan ja pidetään organisaation palveluksessa. Millenniaalien kohdalla parempi lähestymistapa olisi Tapscottin mukaan perehdytä, sitouta, tee yhteistyötä ja kehitä. Ennen kaikkea kyse on kyvystä johtaa millenniaalien lahjakkuutta. Tämän ideologian Tapscott on koonnut seuraaviksi teeseiksi.

- Älä rekrytoi vaan luo suhteita.
- Älä vain harjoita, vaan myös sitouta.
- Älä pelkästään valvo vaan rakenna tulevaisuuden yhteistyöjärjestelmiä.
- Älä pelkästään ylläpidä vaan kehitä työsuhdetta. (Tapscott, 2009, 190–199.)

Ensimmäisellä teesillä viitataan digitalisaatioon, jonka seurauksena rekrytointiprosessi on muuttunut paljon siitä, mitä se ennen digitalisaatiota oli. Työnhaku on siirtynyt internetiin ja se palvelee millenniaaleja, mutta vaatii organisaatioilta paljon. Millenniaalien tapa etsiä töitä on sellainen, että he etsivät niitä sosiaalisesta mediasta ja internetissä toimivilta rekrytointisivuilta. Ennen työpaikan hakemista millenniaalit tutustuvat organisaatioon ja ottavat sen toiminnasta selvää. Vastavuoroisesti, jos ja kun organisaatio haluaa tavoittaa y-sukupolven työvoimaa, tulee heidän panostaa siihen, millaisen kuvan he antavat itsestään internetissä. Tämä vaatii työpaikoilta resurssien laittamista muun muassa heidän kotisivujensa suunnitteluun, videoiden ja kuvien käyttämiseen organisaation toiminnan kuvaamiseen sekä mainoksiin, jotka sisältävät millenniaalien työelämäodotuksia vastaavaa tietoa. Millenniaalit lukevat töitä etsiessään myös muiden kirjoittamia kokemuksia haun kohteena olevasta organisaatiosta, joten olisi luonnollisesti organisaation kannalta hyvä, jos he ovat jättäneet asiakkailleen ja entisille työntekijöilleen positiivisen kuvan. (Korhonen, 2011, 124; Sharma, 2020, 139 ja 143–146; Tapscott, 2009, 191–193.)

Toinen teesi liittyy ehkä jopa suurimpaan y-sukupolven työelämään tuomaan haasteeseen, sitoutumiseen. Millenniaalit ovat syntyneet epävarmaan maailmaan, jossa etenkin työelämä on ollut muuttuvaa. Y-sukupolvi myös tietää, mitä he haluavat työelämältä ja vaihtavat työpaikkaa nopeasti, jos he eivät koe työtä tarpeeksi merkitykselliseksi. Johtamisen keinot sitouttamisen onnistumiseen liittyvät pitkälti millenniaalien odotuksiin vastaamiseen. Sitoutuminen on nimit-

täin vastavuoroista: työntekijä tulisi saada sitoutettua organisaatioon, mutta työnantajankin tulisi osoittaa sitoutumista työntekijään. Y-sukupolvea voidaan sitouttaa tekemällä työnkuvamahdollisimman selväksi. Heti alussa kannattaa myös tutustuttaa millenniaali organisaatioon, sen työntekijöihin sekä perehdyttää strategiaan ja käytäntöihin. Millenniaalit ovat hyviä sopeutumaan uusiin tilanteisiin, kunhan alussa muistetaan avoimesti ottaa työntekijä osaksi organisaatiota. On todettu, että alun jälkeen paras tapa saada y-sukupolvi pysymään työpaikassa on ennakointi. Johdon tietoisuus organisaatiokulttuuristaan auttaa analysoinnissa siitä, milloin työpaikka on menossa sellaiseen suuntaan, joka vaikuttaa y-sukupolven sitoutumiseen. (Munro, 2014, 173–174; Tapscott, 2009, 194–195.)

Muita esitettyjä sitouttamisen keinoja ovat koulutusmahdollisuuksien ja työssä oppimisen lisääminen työpaikalla. Nämä vastaavat millenniaalien oppimisen haluun, kun he haluavat tuntea olevansa päteviä ja tilanteen tasalla jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. (Tapscott, 2009, 195; Vesterinen, 2011, 125.) Munro (2014) on esitellyt lisää y-sukupolven sitouttamisen keinoja työelämässä. Yksinkertainen tapa saada sukupolvea sitoutettua on jo rekrytointivaiheessa kertoa työn kuvasta siten, että se oikeasti vastaa työtä. Sosiaalisen median käyttö verkostoiden ylläpitämisessä ja laajentamisessa on myös yksi keino sitouttaa millenniaaleja. Osoitus siitä, että organisaatio on nykyaikainen ja, että etenkin sen johto on tilanteen tasalla, lisää sukupolven sitoutumista. Munro kuitenkin muistuttaa, että jos millenniaalityöntekijä irtisanoutuu, ei sen tule ajatella johtuvan liian vähäisestä sitouttamisesta. Ei myöskään tarvitse ajatella asiaa niin, että y-sukupolvi toiminnallaan osoittaa oikeaksi heidän kohdallaan esitetyn sitoutumattomuuden. Syitä lähdölle voi olla monia ja ne voivat olla ihan samanlaisia kuin muidenkin sukupolvien edustajilla. (Munro, 2014, 173 ja 183.)

Kolmas teesi ottaa kantaa sukupolven vaihdokseen työelämässä. Aiemmin luvussa neljä mainittiin myytti siitä, että y-sukupolvi haluaa tulla jätetyksi rauhaan ja vastineena tälle oli se, että oikeasti he haluavat työnantajansa tuntevan heidät. Tämä voi liittyä vanhentuneisiin toimintatapoihin, jolloin esihenkilöt valvoivat etenkin nuorten työntekijöiden toimintaa. Nuorten taitoja saatettiin myös vähätellä. Usein organisaatioiden rakenne saattoi olla todella hierarkkinen. Y-sukupolvi ei ymmärrä hierarkian tarpeellisuutta, vaan uskoo yhteistyöhön. He eivät pidä jäykästä byrokratiasta, turhista säännöistä ja kontrolloinnista. Heidän esitetään olevan itsevarmoja, itsenäisiä ja pystyviä. Saadakseen y-sukupolven henkisen pääoman käyttöön johtajien tulisi tunnistaa millenniaalien työpanos ja heidän tuoma merkitys organisaatiolle etenkin tulevaisuudessa. On niin, että millenniaalien osuus työvoimasta on kasvava ja jo nyt tulisi rakentaa toi-

mintaympäristöjä, joissa heidän on mahdollisuus onnistua. Jatkuvan valvomisen sijaan johtajien tulisi ottaa y-sukupolvi tasa-arvoiseksi osaksi työyhteisöä ja purkaa hierarkkisia rakenteita. Y-sukupolvi haluaa tietää syyt toiminnan takana sen sijaan, että he tottelisivat auktoriteetteja sokeasti. Esihenkilöiden tulisi esittää pyyntönsä siten, että niiden tarkoitus ja merkitys käyvät selväksi. (Sengupta, 2018, 146–147; Tapscott, 2009, 196–198.) Kliseisesti sanottuna yhteistyössä on voimaa.

Neljännellä ja viimeisellä Tapscottin (2009) teesillä tarkoitetaan sitä, että työntekijät pitäisi nähdä jatkuvampana mahdollisuutena organisaatiolle. Ei tulisi ajatella, että kun millenniaali vaihtaa työpaikkaa kehittääkseen itseään, että organisaation jättäminen olisi lopullista. Millenniaalin halu itsensä toteuttamiseen voidaan nähdä mahdollisuutena siihen, että hänet voi rekrytoida uudestaan myöhemmin, jolloin hän on kehittynempi ja parempi versio itsestään ja hyödyttää organisaatiota enemmän kuin edellisellä kerralla. Avoin keskustelu työntekijän tarpeista ja tulevaisuudensuunnitelmista voi edesauttaa sitä, että työntekijä palaa takaisin. On parempi palkata tuttu työntekijä, jonka työtavat ja persoona tiedetään, kuin tuntematon uusi työntekijä, vaikka paperilla hän näyttäisikin sopivammalta. Vanhojen työntekijöiden muodostamat verkostot toimivat arvokkaina tukijoina organisaatioille myöhemminkin. (Tapscott, 2009, 199.) Neljäs teesi aiheuttaa kuitenkin pienimuotoisen paradoksin teesin ja sitouttamisen tarpeen välille. Organisaation tulisi siis alussa sitouttaa millenniaali mahdollisimman hyvin, jotta he jäisivät työpaikkaan, mutta heidän tulisi osata myös luopua työntekijöistä ja nähdä se positiivisena mahdollisuutena. Millenniaalien sitoutumattomuus kannattaa siis jollain tasolla vaan hyväksyä, mutta toisaalta nähdä sitouttamisen tärkeys sen kannalta, että työntekijä myöhemminkin mahdollisesti palaisi mielellään organisaatioon.

Yksi iso y-sukupolven johtamisen haaste, josta mediassakin on paljon uutisoitu, on sukupolven uupuminen töissä. Helsingin Sanomat kertoi sekä 23.2.2018 että 2.2.2019, kuinka nuoret kokevat ura- ja onnellisuuspaineita pyrkiessään täydellisyyteen, mikä lopulta johtaa työuupumukseen (Kallionpää, 2019; Vainio, 2018). Yle taas uutisoi 14.10.2019, kuinka työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia ja alle 30-vuotiaat ovat ehtineet kokea sen jo useampaan kertaan. Ylen uutisessa viitataan yhdysvaltalaiseen mediayhtiö Buzzfeediin, joka on jo nimennyt millenniaalit uudestaan burnoutsukupolveksi. Työuupumuksen normalisoitumisesta kertoo sekin, että se ei enää aiheuta samanlaista ihmetystä tai huolestumista kuin aikaisemmin. Osa millenniaaleista saattaa pitää sitä eräänlaisena mittarinakin sille, ovatko he antaneet itsestään tarpeeksi työllensä. Riski työuupumuksen uusiutumiseen nousee aina edellisen jälkeen, kun resilienssi stressistä laskee. Onneksi työuupumusta ei enää pidetä tabuna, vaan siitä keskustellaan paljon

sen yleisyydenkin takia. Näin ollen ratkaisuja ilmiöön on helpompi löytää, mutta siitä huolimatta kyseessä on todella huolestuttava ongelma. Miten millenniaalit jaksavat työskennellä koko pitkän työuransa, kun he uupuvat jo niin nuorina? (Laine, 2019.)

Atte ja Karoliina Mellanen (2020) ovat tunnistanee millenniaalien taipumuksen työuupumukseen ja avaavat ilmiötä teoksessaan *Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Teoksessa jaetaan yleisimmät työuupumuksen syyt neljään luokkaan: työn määrä ja ominaispiirteet, työn sisältö, työyhteisö ja yksilön omat piirteet. Mellaset avaavat näitä käsitteitä. Mitä ne tarkoittavat y-sukupolven kannalta ja miten johtajien tulisi suhtautua asiaan? Työn määrä ja ominaispiirteet pitävät sisällään kaksi päinvastaista näkökulmaa, jotka ovat yhteydessä työuupumukseen. Toisaalta työtä voi olla liian paljon, toisaalta liian vähän. Työn vaatimukset ovat lisääntyneet ja sen luonne painottuu luovaan ajatustyöhön, joka on kuormittavaa henkisesti. Samalla vaaditaan työn tehostamista paremman tuloksen tekemisen mahdollistamiseksi. Johtamisen tehtävänä on keskittyä tavoitteiden ja odotuksien hyvään kommunikointiin alaisille. (Mellanen & Mellanen, 2020, 100–101; Sorjanen & Vainio, 2020, 44.) Petersen (2021) täydentää Mellasten ajatuksia ja toteaa, että millenniaaleille työelämä näyttää melko raadollisena. Korkeakoulutettujen määrä on lisääntynyt ja kilpailu työpaikoista on kova. Siksi y-sukupolvi helposti ajautuu siihen, että se tekee töitä jatkuvasti. Koko ajan on tehtävä enemmän ja paremmin epävarmassa työmaailmassa, jotta oma työpaikka säilyisi. (Petersen, 2021, 74–75; Sorjanen & Vainio, 2020, 41.)

Huomiota olisi hyvä kiinnittää myös oikeudenmukaisuuteen ja töiden delegoimiseen, ettei osa työntekijöistä uuvu liiallisen työmäärän alle, kun toisilla ei samaan aikaan ole tarpeeksi tehtävää ja he tylsistyvät. Töiden vähyys voi nimittäin altistaa työuupumukselle myös. Millenniaalit odottavat työltään haasteita, uuden oppimista ja merkityksellisyyttä. On esitetty, että omaa osaamista vastaamaton työ ja se, etteivät omat odotukset täyty alkavat kyllästyttää millenniaaleja ja he taantuvat. Tämän jälkeen, kun töitä tulee tehtäväksi, on niihin hankala tarttua. Tämän ilmiön Mellaset nimeävät *boreoutiksi*. (Mellanen & Mellanen, 2020, 100–101.) Luonnollisesti tämä johtamisen toimesta vältetään tarjoamalla määrällisesti tarpeeksi ja myös tarpeeksi haastavaa työtä millenniaaleille.

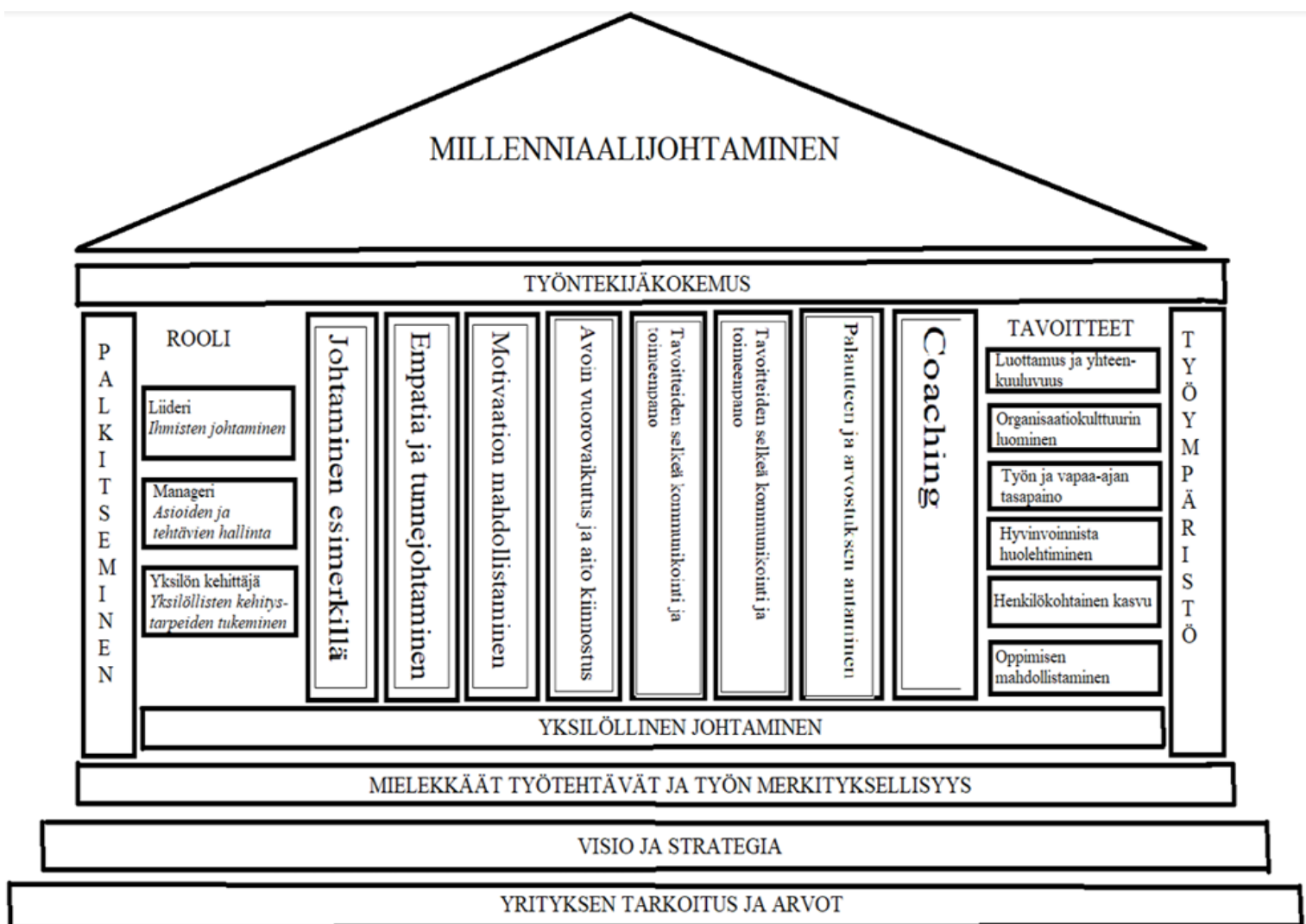
Työn sisällöllä Mellaset (2020) ja Petersen (2021) viittaavat sen mielekkyyteen, merkityksellisyyteen, mahdollisuuteen työssäoppimiseen sekä vaikutusmahdollisuuteen. Millenniaalit ovat syntyneet nopeaan ja helppoon maailmaan, jossa asiat ovat helpommin ja nopeammin saatavilla. Jos työ ei sisällöltään tarjoa y-sukupolvea miellyttäviä piirteitä, heillä ei esitetä olevan

pitkäjänteisyyttä jatkaa työssä. Heidän on sanottu kestävänsä huonosti pettymyksiä ja epämiellyttäviä tunteita. Sukupolvi näyttää omaksuvan vähän liiankin hyvin ajatuksen siitä, että työn pitäisi olla jotain mitä rakastaa. Työn rakastaminen kaikkina hetkinä ja kaikissa tilanteissa on mahdoton tila ylläpitää. Millenniaalit voivat kokea myös paineita ulkopuolelta tehdä vain sellaisia koulutus- ja uravalintoja, jotka ovat kunnianhimoisia ja edistävät heitä työurallaan. Välillä olisi hyvä myös pysähtyä miettimään sitä, mitä millenniaali itse haluaa. Työyhteisöllä taas viitataan sukupolven tarpeeseen toimia innostavassa yhteisössä ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa. He haluavat tuntea olevansa osa organisaatiota ja että heidät otetaan mukaan organisaation toimintaa koskeviin päätöksiin. Jos y-sukupolvi kokee epäluottamuksen, arvostuksen puutteen, epäsosiaalisuuden sekä yhteistyökyvyttömyyden tunteita, ja näiden lisäksi suhde omaan esihenkilöön ja kollegoihin on huono, altistavat nämä tekijät työuupumukselle. (Mellanen & Mellanen, 2020, 101–102; Petersen, 2021, 70–71.)

Yksilön kannalta uupumiselle altistavia piirteitä on todettu olevan muun muassa itselle ja työlle asetetut liian korkeat vaatimukset, tunnollisuus, itsekritiikki, huonot omien tunteiden tunnistustaidot sekä perfektionismi. Yksilön omiin piirteisiin johtamisen on hankala vaikuttaa, mutta organisaation tapa hallita työtaakkaa vaikuttaa yksilönkin tapaan käsitellä sitä. Ratkaisuna yksilötason työuupumukselle altistaviin piirteisiin on myös yksilölähtöinen ja ennakoiva ote työhyvinvointiin. Yksilöiden johtaminen jo itsessään parantaa työhyvinvointia, kun tuetaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä työn delegointia. Työhyvinvointia parantaa myös yksilötason odotuksista, strategioista sekä mieltymyksistä keskustelu työntekijän ja esihenkilön kesken. Kun esihenkilö osoittaa yksilölle kuuntelevansa, olevansa kiinnostunut yksilöstä ja kertoo, että hän on työntekijänä arvostettu ja erityinen, vahvistaa se työhyvinvointia. Tällä on kauaskantoiset seuraukset työpaikan menestymiselle. (Mellanen & Mellanen, 2020, 103–104; Sharma, 2019, 111; Sorjanen & Vainio, 2020, 45.)

Kaikista ohjeista y-sukupolven johtamiseen voidaan todeta se, että ne linkittyvät y-sukupolven omiin odotuksiin työelämältä. Ratkaisut heidän asettamiinsa haasteisiin löytyvät työpaikan ja johdon kyvyistä vastata odotuksiin. Vaikeaa millenniaalien johtamisesta tekee erityisesti erot eri sukupolvien välillä. Toistaiseksi vielä ollaan siinä tilanteessa, että useat esihenkilöt edustavat suuria ikäluokkia tai x-sukupolvea. Y-sukupolven edustajat taas muodostavat suurimmaksi osaksi alaisten joukon. Kuitenkin herää kysymys siitä, että miksi y-sukupolven johtaminen koetaan niin haasteellisenä, koska onhan työelämässä aikaisemminkin ollut useita sukupolvia samaan aikaan. Tilanteen ei pitäisi olla uusi. Selitys tälle on se, että työelämän ongelmat ovat

nykyään niin paljon ainutlaatuisempia kuin aiemmin. Muutokset niin työelämässä kuin globaalistikin ovat nopeita, suuria ja vaikeasti ennustettavia ja eri työelämän sukupolvet reagoivat muutoksiin oman sukupolvensa ja yksilön piirteiden perusteella eri tavoin. (Martin & Tulgan, 2002, 113.) Toisaalta työuupumuksen käsittelyn kohdalla voidaan huomata, että sille altistavat asiat pätevät varmasti myös muihinkin sukupolviin, mutta ne linkittyvät vahvemmin y-sukupolven työelämäodotuksiin. Välillä voi ollakin niin, että erot yksilöiden välillä ovat suuremmat kuin eri sukupolvien välillä. Tiettyjä erityispiirteitä millenniaalien johtamisessa tulee kuitenkin ottaa huomioon. Millenniaalijohtamisen keskeisimmät pointit on tiivistetty yhteenvedoksi alla olevaan kuvioon 7.



Kuvio 7. Millenniaalijohtamisen talo. (Mellanen & Mellanen, 2020, 118.)

Millenniaalit ovat tulevaisuuden työsukupolvi ja heissä on valtava potentiaali. Heidän lahjakkuuksien johtamisen onnistuminen luo uusia mahdollisuuksia, vähentää kustannuksia ja lisää

kilpailukykyä, voiton tuottoa ja organisaatioiden menestystä. Tapscott (2009) onkin koonnut seitsemän ohjetta johtajille, joiden avulla he voivat onnistua y-sukupolven johtamisessa. Ensimmäisen ohjeen mukaan työn organisointi tulisi suunnitella vastaamaan millenniaalien kulttuuria ja käyttäytymistä. Toinen Tapscottin ohje kehottaa miettimään rekrytointia ja käyttämään siihen verkostoja, joiden avulla saa lisättyä luottamusta y-sukupolvessa. Kolmas ohje kehottaa olemaan kieltämättä sosiaalisen median käyttöä. Kieltämisen sijaan sen voisi valjastaa käyttöön työn kehittämiseksi. Neljänneksi Tapscott ohjeistaa vapauttamaan millenniaalien henkisen pääoman organisaation käyttöön. Y-sukupolvi tulisi ottaa mukaan ja heitä tulisi kuunnella. Viidenneksi johdon tulisi käyttää apuna verkostojaan uuden millenniaalityöntekijän mentoroinnissa. Kuudenneksi johdon tulisi panostaa elinikäiseen oppimiseen ja pitää huolta työn opetettavasta sisällöstä. Haasteita tulisi myös tarjota. Viimeiseksi Tapscott esittää y-sukupolven johtajille ohjeen siitä, että heidän tulisi miettiä auktoriteettiaan ja muuttaa sitä muotoon valmenna, mento-roi, avusta ja mahdollista. (Tapscott, 2009, 200–201.)

Vesterinen (2011) täydentää Tapscottin (2009) ohjeita seuraavasti:

- Palkitse ja anna palautetta jatkuvasti.
- Millenniaali ei ole vain työntekijä. Tunnusta erilaisuus. Se lisää innovaatioita.
- Anna huomiota huippulahjakkuuksille.
- Toimi oikein ja vastuullisesti.
- Sitoutuminen on vastavuoroista.
- Tarjoa työtä, jolla on merkitystä ja joka on viihdyttävää.
- Anna mahdollisuus joustaviin työaikoihin, -tapoihin ja -ympäristöihin.
- Panosta koulutusmahdollisuuksiin.
- Tarjoa mahdollisuus säilyttää työn ja vapaa-ajan tasapaino. (Vesterinen, 2011, 124–125.)

Y-sukupolven ja johtamisen välisen suhteen kiteyttää hyvin seuraava kiinteistömarkkinointiyri-tyt Unrealerin perustajan ja toimitusjohtajan Tuomas Kankaanpään kuvaus aiheesta:

”Stereotyyppisesti millenniaalit tarvitsevat (töissä) kaljaa, säkkituoleja ja vegeherneitä. Mutta avain on siinä, että välittää aidosti toisesta, avaa välillä itseään ja muistaa myös vaatia. Rajoja ja rakkautta, sitä on millenniaalien johtaminen” (Mellanen & Mellanen, 2020, 9).

6 Pohdinta

Sukupolvitutkimuksen vaikeus on tullut esille tässä tutkielmassa useaan otteeseen. Ihmistutkimuksessa yleensäkin haasteita aiheuttaa yleistettävyyden hankaluus, sillä ihmiset ovat kaikki yksilöitä omine kokemuksineen ja käsityksineen. Tämä on vain inhimillistä ja siksi sukupolvimäärittely on niin haastavaa. Haastavuutta lisää myös se, että loppujen lopuksi on yksilöstä itsestään kiinni, mihin sukupolveen hän haluaa kuulua. Tämän tutkielman tutkimussukupolveksi valikoitui y-sukupolvi. Yksilön valinnasta huolimatta, on siis todistetusti olemassa asioita, jotka kokoavat sukupolviksi rinnastettavia ryhmiä muun muassa biologisten, sosiologisten ja pedagogisten tekijöiden perusteella. Absoluuttista totuutta harvoin on ja sukupolvimäärittelynkin kohdalla se pitää paikkaansa. Kaikkia ei voida sijoittaa johonkin sukupolveen, vaan jotkut päätyvät väistämättä ulkopuolelle. Se, millaisia vaikutuksia ulos jäämisellä on yksilölle, jää vielä epäselväksi. Tässä tutkielmassa on tullut esille sekin näkökulma, muodostuuko tulevaisuudessa enää rajattavissa olevia sukupolvia tiettyjen piirteiden ja kokemusten mukaan, vaan yksilöityykö yhteiskunta esimerkiksi niin vahvasti, ettei näistä yksilöistä pystytä muodostamaan kokonaista sukupolvea. Tämä jää nähtäväksi, sillä sukupolvia on usein helpompi tarkastella ja muodostaa jälkeenpäin, kun saadaan objektiivisempi näkemys siitä, mitkä sukupolvea yhdistävät piirteet voisivat olla.

Tämä tutkielma tuo esille sen, että sukupolvien määrittely vain yhden tieteenalan kautta ei tuota sukupolvikäsitteestä koko kuvaa. Biologia määrittää sukupolvia automaattisesti, koska käsite on niin vahvasti sidottu ikään. Jo käytännön arkielämässä voidaan huomata se, kuinka samanaikäisten kanssa on usein enemmän yhteistä ja heidän kanssaan kokee vahvempaa yhteenkuuluvuutta kuin paljon nuorempien tai vanhempien kanssa. Kuitenkin, kun asiaa tarkastelee tarkemmin, nämä yhdistävät tekijät liittyvät iän lisäksi paljon muihinkin asioihin. Puhutaan samoista lapsuudessa katsotuista tv-ohjelmista, eri teknologisten laitteiden markkinoille tulemisesta, sovelluksien keksimisestä, poliittisista selkkauksista, etenkin tällä hetkellä ajankohtaisesta pandemiasta, tietystä koulutusjärjestelmästä tai vaikkapa tietyn musiikkiyhtyeen olemassaolosta. Nämä aiheet käsittävät niin sosiologisia, pedagogisia kuin populaarikulttuurisiakin teemoja. Voidaan siis todeta, että sukupolven tarkastelu usean eri tieteenalan näkökulmasta on hyvinkin perusteltua.

Y-sukupolven tutkimus on lisääntynyt viime aikoina paljon. Kirjallisuutta, artikkeleita ja uutisia on aiheesta paljon enemmän kuin muutama vuosi sitten. Kiinnostuksen lisääntyminen johtuu todennäköisesti siitä, että ensimmäiset y-sukupolven edustajat ovat astuneet työelämään

joitakin vuosia sitten ja heidän määränsä siellä lisääntyy jatkuvasti. On ollut pakko herätä työelämässä meneillään olevaan sukupolvenvaihdokseen, jotta sen tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin osattaisiin reagoida paremmin. Sukupolvien välillä toki on eroja, joita tutkimukset selvittävät ja joiden tulokset auttavat kaikkia ymmärtämään toisiaan paremmin sekä toimimaan työelämässä yhdessä. Eroista huolimatta ajattelen, että suuremmassa kuvassa yksilöiden väliset erot ovat usein suurempia kuin sukupolvien väliset. Oman kokemukseni mukaan eri sukupolvet voivat tulla ongelmitta toimeen keskenään työpaikoilla. Erot siellä ovat ehkä lähinnä taidoissa. Vanhemmilla sukupolvilla on enemmän kokemusta, nuoremmilla paremmat digitaidot. Eroja voi olla myös työskentelemisen tavoissa ja etenkin tässäkin tutkielmassa mainituissa työelämä-odotuksissa, mutta en koe, että nämä tekijät aiheuttaisivat ylitsepääsemätöntä kitkaa nimenomaan eri sukupolvien välille työelämässä.

Työelämän tulevaisuutta ajatellen on tärkeää ymmärtää eri sukupolvia ja miten he toimivat. Näin välttyään turhilta konflikteilta. Vaikka eroja olisikin enemmän yksilöiden kuin sukupolvien välillä, eri aikakaudet ovat muokanneet ihmisten toimintaa ja osaamista siten, että ne poikkeavat toisistaan. Suhtautuminen y-sukupolveen työelämässä on ollut muiden toimesta pääosin kriittistä. Tässä tutkielmassa esitetty kritiikki pitää varmasti ainakin osaksi paikkansa. Liian usein lähdekirjallisuudessa kuitenkin unohdetaan ne mahdollisuudet, mitä y-sukupolvi työelämään tuo. Y-sukupolvella on hyvät digitaidot, ymmärrys kansainvälisyydestä, kunnianhimoa, tavoitteita ja uskallusta uudistaa vanhoja toimintatapoja. Oikealla ohjauksella ja esihenkilön tuella y-sukupolvesta voi olla paljon hyötyä työpaikan toiminnan kehittämisessä.

Omat ajatukseni y-sukupolvesta olivat ennen tämän tutkielman tekemistä ristiriitaiset. Juuri tämä ristiriita ajoikin minut alun perin tekemään tätä pro gradu -tutkielmaa. Kuulun itse y-sukupolveen ja olen huomannut tässä tutkielmassa esitettyjä piirteitä käytännön työelämässä. Y-sukupolven tuomat haasteet työelämälle, kuten sitoutumattomuus ja muutoshalukkuus, koetaan usein muiden sukupolvien toimesta vaikeiksi. Itse olen osittain samaa mieltä. Ikäisiäni havainnoidessani esimerkiksi työnhaussa usealla on utopistiset odotukset työelämältä. Haluttaisiin työ, jossa saisi itse päättää vapaasti omista työajoistaan, työ olisi todella joustavaa ja mieluiten osa-aikaista ja sen pitäisi olla helppoa ja mahdollisimman vaivatonta. Työtä myös vaihdetaan heti, jos nämä tekijät eivät täyty. Tämä mentaliteetti on näyttäytynyt minulle vaikeutena sietää epävarmuutta ja epäonnistumista. Ymmärrän, mistä muiden kritiikki millenniaaleja kohtaan kumpuaa.

Toisaalta suurempi osa y-sukupolven kuuluvista tuttavistani ja osa entisistä työkavereistani on niitä, jotka ovat hyvin ahkeria, tunnollisia, älykkäitä, taitavia, lojaaleja, eivätkä välttele perustasonkaan työtä. Heidän odotuksensa työelämältä ovat realistisia, eivätkä he odota heti pääsevänsä opintojensa jälkeen johtotehtäviin. Tässäkin huomataan se, että sukupolven sisälle mahtuu paljon erilaisia yksilöitä. Nämä omat havaintoni sukupolven sisäisistä eroista perustuvat mielestäni vahvemmin eri sosioekonomiseen asemaan kuin henkilöiden ikään. Tämä tutkielma on auttanut itseäni ymmärtämään sekä y-sukupolven kritiikkiä että myös sen positiivisia piirteitä. Biologiset, pedagogiset ja sosiologiset tekijät y-sukupolven takana antavat selityksiä sille, miksi y-sukupolvi on sellainen kuin on ja toimii niin kuin toimii. Nämä piirteet yhdistettynä toiminnallisempaan työelämätarkasteluun antavat meille vastauksia siitä, kuinka voimme ymmärtää y-sukupolvea. Mielestäni seuraukset ovat loogiset taustatekijät huomioon ottaen.

Tulevaisuudessa toivoisin y-sukupolven tutkimukselta enemmän sitä, että se keskittyisi kysymään suoraan y-sukupolvelta itseltään, miten he kokevat asiat. Toki tätä tutkimusta on tehty jo nyt, mutta usein millenniaaleista kertovia tekstejä leimaa muiden sukupolvien, etenkin vanhempien, kriittinen näkemys nuoremmistaan. Tämä asettelu saa aikaan sen, että y-sukupolven piirteet ja etenkin työelämäodotukset sekä -toiminta on usein määritelty muiden kuin sukupolven itsensä toimesta. Sukupolven analyysi itsestään olisi todella mielenkiintoinen lisä y-sukupolvi-tutkimukseen. Tämän pro gradu -tutkielman pohjalta tutkimusta voisi laajentaa entisestään ja esimerkiksi kerätä empiiristä aineistoa y-sukupolven edustajilta itseltään ja kysyä heidän piirteistään ja odotuksistaan. Vastavuoroisesti olisi kiinnostavaa myös haastatella millenniaalien johtajia siitä, millainen y-sukupolvi on työelämässä. Empiirinen tutkimus voisi tuoda aiheeseen uuden ulottuvuuden.

Y-sukupolven tutkimusta leimaa myös erot eri maiden välillä. Vaikka globalisaatio on tuonut maailmaa lähemmäksi, ovat y-sukupolvea määrittävät tekijät maasta riippuen erilaisia ja tämä vaikuttaa sukupolven piirteiden syntyyn. Biologisen näkökulman perusteella sukupolvia on helppoin määrittää globaalilla tasolla, mutta näiden ikäryhmien sisällä sosiologiset ja pedagogiset piirteet voivat poiketa toisistaan paljonkin. Yhteistäkin on löydettävissä ja niitä on koottu tähän tutkielmaan. Kuitenkin esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Suomessa pelkästään kulttuuriset erot ja yhteiskunnan erilaiset tilanteet ovat aiheuttaneet sen, että y-sukupolvi on näissä maissa kasvanut ja kasvatettu eri tilanteiden vaatimin tavoin. Se väistämättä aiheuttaa kansallisia eroja eri maiden y-sukupolvien kesken. Suomen y-sukupolvea on määrittänyt erityisesti 90-luvun lama, ja sukupolven edustajien vanhemmat ovat todennäköisesti viettäneet oman lapsuutensa köy-

hemmissä oloissa kuin yhdysvaltalaiset vastaavat. Y-sukupolven isovanhemmat etenkin Suomessa elivät vielä köyhemmissä oloissa ja uskon, että heidän kokemuksensa vaikuttavat lapsenlapsiin heidän vanhempiansa kautta jonkin verran. Tietenkään tässäkään kohtaa ei voi tehdä koko sukupolvea Yhdysvalloissa ja Suomessa koskevia yleistyksiä.

Y-sukupolvitutkimusta on tarpeellista jatkaa, sillä lähitulevaisuuden työvoima koostuu suurelta osin heistä. Uskon, että näin varmasti tapahtuukin. Tutkimuksen tarpeellisuus on perusteltavissa etenkin siitä näkökulmasta, että globalisaatio tuo paineita valtioille kasvattaa talouttaan. Toimiva työelämä ja etenkin toimiva työvoima ovat ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä tässä prosessissa. Pedagogisesta näkökulmasta katsottuna olisi hyvä ymmärtää se, millaiseen maailmaan millenniaalit ovat kasvaneet ja kasvatettu. Pinnalla olevat nuorten työuupuminen ja mielenterveysongelmat ovat akuutti ongelma, johon tulisi puuttua vahvasti. Ongelmien ratkaisuja mietittäessä olisi tärkeää ymmärtää taustatekijät y-sukupolven ominaispiirteiden ja toiminnan takana. Sosiologiset tekijät näyttelevät tässä yhtälössä myös merkittävää osaa. Sama pätee y-sukupolven mahdollisuuksiin. Millenniaaleissa on valtavaa potentiaalia, jonka oikein valjastamalla mahdollisuudet mihin tahansa kasvavat. On myös mielenkiintoista nähdä työelämämuutosten vastavuoroisuus. Maailman muutokset muuttavat työelämää, mutta on kiinnostavaa nähdä myös se, miten y-sukupolven omat työelämätarpeet muokkaavat työelämää.

Y-sukupolven jälkeen on yleisessä sukupolvikeskustelussa puhuttu jo seuraavasta z-sukupolvesta. Tämänkin sukupolven ajallisessa määrittelyssä on paljon variaatioita, mutta yleisesti voidaan sanoa, että syntymävuodet asettuvat 1990-luvun lopusta tai 2000-luvun alusta noin vuoteen 2010 asti. Tämä sukupolvi on vielä diginatiivimpi kuin edeltäjänsä, koska he eivät ole eläneet ollenkaan aikana ilman älypuhelimia, internetiä ja tietokoneita. Z-sukupolvi on y-sukupolven kaltainen, mutta heidän globaaliutensa sekä yksilöllisyyden ja räätälöinnin tarpeensa on vieläkin korostetumpaa. (A-lehdet, 2020; Dimock, 2019; Mellanen & Mellanen, 2020, 44.) Z-sukupolven jälkeisiä sukupolvia ei vielä tunnisteta, sillä he eivät ole vielä syntyneet. Nähtäväksi jää, mihin suuntaan sukupolvitutkimus kehittyy tulevaisuudessa. Millainen maailma on tulevaisuudessa ja miten se muokkaa ihmisiä? Löytyykö ihmisten väliltä niin merkittäviä yhteisiä piirteitä, että sukupolvijaottelu on vielä mahdollista? Käykö esimerkiksi niin, että z-sukupolvi jää nykyisellä luokittelulla viimeiseksi ja tulevaisuudessa kaikki sulautuvat osaksi tätä sukupolvea.

Tämän pro gradu -tutkielman tekeminen on ollut pitkä, haastava ja opettavainen prosessi. Jo aiheen valinta tuotti vaikeuksia, kun pohdin, haluanko jatkaa samasta kandidaatintutkielmani

aiheesta vai kenties ottaa täysin uuden aiheen. Lopulta päätös tuli pakon sanelemana, kun aikataulutukseen tuli haasteita harjoittelun ja töiden takia. Tuntui helpommalta jatkaa aiheesta, joka oli jo jonkun verran tuttu. Koen, että kun vihdoinkin sain aiheen valittua, onnistui sen rajaaminen melko helposti ja nopeasti. Tiesin, että haluan yhdistellä pääainettani kasvatustiedettä ja sivuainettani hallintotiedettä, joten valitsin tähän tutkielmaan myös työelämänäkökulman. Haasteita tulikin siinä, kuinka saada työstä tarpeeksi kasvatustieteellinen. Ratkaisu ongelmaan löytyi pedagogisen näkökulman esiin nostamisesta ja korostamisesta. Haasteita oli myös siinä, miten saada ajatus työelämänäkökulman mukaan ottamisesta. Koin itse vahvasti, että työelämän mukaan ottaminen tuo kaivattua käytännöllisempää näkökulmaa tutkielmaan. En ollut ajatellut, ettei yhteys teoreettisen käsitteiden määrittelyn ja toiminnallisemman sekä käytännöllisemmän työelämän välillä ollutkaan niin selkeä kuin sen itse koin olevan. Tähän sain onneksi hyviä kommentteja ja kehitysehdotuksia ohjaajaltani ja kanssaopiskelijoiltani.

Ylivoimaisesti suurin haaste tutkielman tekemisessä oli aikataulu. Suunnittelin aloittavani työn kirjoittamisen jo syksyllä 2020, mutta tosiasiaassa itse kirjoitusprosessi alkoi vasta tammikuun alussa 2021. Jo alusta asti oli selvää, että työtä joutuu tekemään hyvin nopealla aikataululla, joka ei ollut ideaalein lähtökohta varsinkaan, kun tiesin vielä olevani töissä koko kevätlukukauden. Oman stressin ja kiireen vähentämiseksi olisi ollut parempi aloitella kirjoitusprosessia jo pienissä määrin syksyllä. Aikaa olisi siten jäänyt muullekin ja työmäärää olisi voinut jakaa tasaisemmin. Tutkielman loppupuolella sen teko oli jo jonkinmoista taistelua. Aikataulussa pysymisessä auttoi kuitenkin se, että aihe oli jo alun perin tuttu ja sain työn rakenteen heti alusta asti selkeäksi. Tarpeeksi tiukan rajauksen avulla oli hyvä edetä aihe aiheelta eteenpäin. Kirjoittamisen aloitus oli kirjoitusprosessissa haastavinta, mutta kun sen yli pääsi, eteni kirjoittaminen loppujen lopuksi melko jouhevasti. Aikatauluhaasteista seurasi myös se, että työssä ei ole empiiristä osaa. Olin suunnitellut tekeväni empiirisen tutkielman, mutta aikataulutuksen haasteet pakottivat minut luopumaan siitä osiosta kokonaan. Tämä oli suurin takaisku prosessin aikana, josta toipumiseen meni hieman aikaa, jota ei oikeastaan ollut. Oli hankala asennoitua uudestaan siihen, että tutkielman luonne on muuttunut, kun alusta asti visio asiasta oli ollut erilainen. Onneksi teoreettisen työn tekeminen oli mahdollista, jotta pystyin valmistumaan haluamassani aikataulussa.

Erityisesti onnistuin mielestäni lähdekirjallisuuden etsimisessä ja valitsemisessa. Kandidaatin tutkielmassani lähteiden etsiminen oli haastavaa ja koin, ettei niitä ollut määrällisesti kovin paljon tarjolla. Pohdinkin etukäteen, miten saan löydettyä tarpeeksi lähteitä tähän paljon laa-

jempaan työhön. Yllätyin, kuinka helposti lähteitä sitten löytyikin ja kuinka laadukkaita ne olivat. Toki asiaa auttoi sekin, että kandidaatintutkielmasta aiheen rajausta laajeni huomattavasti, joten lähdekirjallisuutta pystyi etsimään muistakin aihepiireistä. Lähteitä sain koottua monipuolisesti niin artikkeleista, kirjallisista teoksista, uutisista kuin internetlähteistäkin sekä suomeksi että englanniksi. Isoin onnistuminen oli kuitenkin tutkielman parissa pitkäjänteisesti työskentelemisen jaksaminen ja työn loppuun saattaminen ajoissa. Työskentelin kovan aikataulupaineen alla, mutta loppujen lopuksi olen todella tyytyväinen omaan pro gradu -tutkielmaani.

Lähteet

- Aho, A. (2002). *Kun pätkätyö sanelee elämää*. [Viitattu: 30.1.21]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000004094086.html>.
- Ainasoja, P. (2019). *Se hetki oli viimeinen pisara Carolinalle, ymmärsi olevansa loppu: "Silloin tajusin, ettei homma ole enää kasassa" – psykologi puhuu jo burnout-sukupolvesta*. [Viitattu: 6.5.21]. Saatavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/se-hetki-oli-viimeinen-pisara-carolinalle-30-ymmarsi-olevansa-loppu-silloin-tajusin-ettei-homma-ole-ena-kasassa-psykologi-puhuu-jo-burnout-sukupolvesta/7546480#gs.06ddkh>.
- Alanen, L. (2008). *Polvesta polveen*. Teoksessa: Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. (97–116). Tampere: Juvenes Print.
- A-lehdet. (2020). *XYZ – Miten eri sukupolvet eroavat toisistaan?* [Viitattu: 3.5.21]. Saatavissa: <https://www.a-lehdet.fi/artikkelit/xyz-miten-eri-sukupolvet-eroavat-toisistaan>.
- Alsop, R. (2008). *The Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation Is Shaking Up the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antikainen, A. & Harinen, P. (2002). *Living and Learning in A Diversifying European Periphery*. [Viitattu: 23.2.21]. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/272127133_Living_and_Learning_in_A_Diversifying_European_Periphery.
- Aronowitz, S. & DiFazio, W. (1994). *The jobless future: Sci-Tech and the dogma of work*. Minneapolis: University of Minneapolis.
- Arora, N. & Dhole, V. (2019). Generation Y. *Benchmarking: an international journal*, 26(5), 1378–1404.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. Lontoo: SAGE.
- Biesta, G. (2005). Against learning. Reclaiming a language for education in an age of learning. *Nordisk Pedagogig*, 25, 54–66.
- Biesta, G. (2006). *Beyond learning. Democratic education for a human future*. Lontoo: Boulder, CO & London Paradigm Publishers.
- Bigum, C. & Kenway, J. (2005). *New Information Technologies and the Ambiguous Future of Schooling – Some Possible Scenarios*. Teoksessa: Hargreaves, A. (toim.) *Extending Educational Change. International Handbook of Educational Change*. (95–115). Dordrecht: Springer.

- Brown, P. & Lauder, H. (1997). *Education, globalisation and economic development*. Teoksessa: Hawley, C., Lauder, H., Brown, P. & Wells A. S. (toim.) *Education: Culture, economy and society*. Oxford: Oxford University Press.
- Carl, J. (1994). Parental choice as national policy in England and the United States. *Comparative Education Review*, 38(3), 294–322.
- Carnoy, M. (1999). *Globalization and educational reform: What planners need to know*. Pariisi: SAGIM.
- Carnoy, M., & Levin, H. M. (1975). Evaluation of educational media: Some issues. *Instructional Science*, 4(3–4), 385–406.
- Cuban, L. (1986). *Teachers and machines: The classroom use of technology since 1920*. New York: Teachers College Press.
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. [Viitattu: 3.5.21]. Saatavissa: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>.
- Dufva, M. (2020). *Sitran selvityksiä 162. Megatrendit 2020*. Vantaa: Erweko. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>.
- Edmunds, J. & Turner, B.S. (2005). Global generations: Social change in the twentieth century. *British Journal of Sociology*, 559–577.
- Eisenstadt, S. N. (1963). *Archetypal patterns of youth*. Teoksessa: Erikson, E.H. *Youth: Change and challenge*. (24–42). New York: Basic Books.
- Frieden, J. A., & Lake, D. A. (1995). *Introduction: International politics and international economics*. Teoksessa: Frieden, J. A., & Lake, D. A. (toim.) *International political economy: Perspectives on global power and wealth*. (1–16). New York: St. Martin's Press.
- Fromm, J. & Garton, C. (2013). *Title: Marketing to Millennials: Reach the Largest and Most Influential Generation of Consumers Ever*. New York: AMACOM.
- Giddens, A. (1994). *Beyond left and right: The future of radical politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Gurău, C. (2012). A life-stage analysis of consumer loyalty profile: comparing Generation X and Millennial consumers. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 29 No. 2, (103–113).
- Haavio-Mannila, E., Roos, J.P. & Rotkirch, A. (2020). *Olivatko suuret ikäluokat murroksen moottoreita? Sukupolven ja periodi vaikutusten erittelyä*. [Viitattu: 13.2.21]. Saatavissa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/jproos/Toivonen.htm>.

- Haavisto, I. (2010). *Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo ja asennetutkimus 2010*. Yliopistopaino Oy. [Viitattu: 6.3.21]. Saatavissa: https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf.
- Haavisto, L. (2020). *Milleniaalit – työelämän päiväuni vai painajainen?* [Viitattu: 21.2.21]. Saatavissa: <https://alueviesti.fi/2020/02/16/milleniaalit-tyoelaman-paivauni-vai-painajainen/>.
- Hannaway, J., & Carnoy, M. (1993). *Decentralization and School Improvement: Can We Fulfill the Promise?* San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Saatavissa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED359627.pdf>.
- Hart, P. D. and Brossard, M. A. (2002). A generation to be proud of. Young American volunteer to make a difference. *The Brookings Review*, Vol. 20 No. 4, 36–37.
- Heiskala, R. (1999). *Esipuhe: Beck, globalisaatio ja ”toinen moderni”*. Teoksessa: Beck, U. *Mitä globalisaatio on?* (7–24). Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Heiskala, R. (2000). *Toiminta, tapa ja rakenne: Kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hietaharju, A., Keni, M. & Salenius, M. (2013). *Uusi sukupolvi päättäjänä, johtajana ja asiantuntijana*. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Houtsonen, J. (1996). *Elämäkerrallisen koulutusidentiteetin kulttuurinen rakentuminen: kahden saamelaisnaisen tapaukset*. Teoksessa: Antikainen, A., Huotelin, H. (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria*. (217–248). Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.
- Howe, L. & Strauss, W. (1991). *Generations: The History Of America's Future, 1584 To 2069*. New York: William Morrow and Company.
- Howe, L. & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books.
- Huotelin, H. & Kauppila, J. (1995). Towards generational experiences of education: Education in the life-course of Finns. *Young. Nordic Journal of Youth Research* 3 (4).
- Hurrelmann, K. & Neubauer, G. (1995). *Individualization in childhood and adolescence*. Berliini: Walter de Gruyter.
- Häkkinen, A. (2013). *Suomalaiset sukupolvet, elämänkulku ja historia – Sukupolvesta sukupolveen*. Teoksessa: Häkkinen, A., Puuronen, A., Salasuo, M. & Ojajärvi, A. *Sosiaalinen albumi. Elämäntavat sukupolvien murroksissa*. (21–56). Helsinki: Unigrafia.
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. (2015). *Digitalisaatio, yritysjohdon käsikirja*. Helsinki: Talentum.
- Ilmarinen, J. & Mertanen, V. (toim.) (2005). *Työtoveri toista sukupolvea*. Tampere: Työterveyslaitos.

- Jenkins, R. (2019). *This Is What Caused Millennials to Be so Different*. [Viitattu: 7.5.21]. Saatavissa: <https://www.inc.com/ryan-jenkins/this-is-what-caused-millennials-to-be-so-different.html>.
- Jones, M. G., & Brader-Araje, L. (2002). The impact of constructivism on education: Language, discourse, and meaning. *American Communication Journal*, 5(3), 1–10.
- Järvensivu, A. (2014). *Johdanto*. Teoksessa: Järvensivu, A., Nikkanen, R. ja Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. (11–18). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes.
- Järvensivu, A. (2014). *Sukupolvet ja avainkokemukset*. Teoksessa: Järvensivu, A., Nikkanen, R. ja Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. (19–34). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. (2014). *Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutkokemukset ja pärjäämisstrategiat*. Teoksessa: Järvensivu, A., Nikkanen, R. ja Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. (175–201). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes.
- Kallionpää, K. (2019). *Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto – ”Kaikessa pitäisi olla täydellinen”*. [Viitattu: 21.3.21]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006058596.html>.
- Kansakoulun opetussuunnitelmakomitea (1925). *Maalaiskansakoulun opetussuunnitelma: Komiteamietintö*. Helsinki.
- Kansakoulun opetussuunnitelmakomitea. (1946). *Kansakoulun opetussuunnitelmakomitean mietintö: 1, Varsinaisen kansakoulun opetussuunnitelma*. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Kansakoulun opetussuunnitelmakomitea. (1952). *Kansakoulun opetussuunnitelmakomitean mietintö: 2, Varsinaisen kansakoulun opetussuunnitelma*. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Kauppila, J. (2002). *Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämänsäkulun rakentajana*. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Kauppinen, K. (2007). *Ikä, ikääntyminen ja sukupolvien välinen vuoropuhelu*. Teoksessa: Airila, A., Kauppinen, K. ja Eskola, K. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. (13–19). Espoo: Frenckellin kirjapaino Oy.
- Kivinen, O. (1988). *Koulutuksen järjestelmäkehitys: Peruskoulutus ja valtiollinen kouludoktriini Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla = The systematisation of education: basic education and the state school doctrine in Finland in the 19th and 20th centuries*. Turku: Turun yliopisto.

- Kivinen, O., Rinne, R. & Ahola, S. (1989). *Koulutuksen rajat ja rakenteet*. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Klees, S. (1994). *Economics of educational technology*. Teoksessa: Carnoy, M. (toim.) *International Encyclopedia of Economics of Education*. (398–406). Oxford: Pergamon.
- Klemetti, R. (2017). *Vanhemmaksi yhä vanhempana-terveydellisiä ja yhteiskunnallisia seuraus-
rauksia*. [Viitattu: 22.2.21]. Saatavissa: https://viva.tamk.fi/files/2016/12/2Viva_Klemetti_130917.pdf.
- Kling, R. (toim.) (1996). *Computerization and controversy: Value conflicts and social choices*. San Diego: Academic Press.
- Korhonen, R. (2011). *Y-sukupolvi globalisaation kuristuksessa*. Teoksessa: Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. (91–103). Vantaa: Hansaprint.
- Korpilahti, E. (2015). Digitalisaatio tutkimuksessa. *Metsätieteen aikakauskirja*, 1, 3–4.
- Kultalahti, S. (2015). *"It's so nice to be at work!": Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work* (väitöskirja, Vaasan yliopisto). Saatavissa: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-651-7.pdf.
- Kultalahti, S. & Viitala, R. L. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. *Journal of organizational change management*, 27(4), 569–582.
- Kundanis, R. M. (2003). *Children, teens, families, and mass media: The millennial generation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Laakkonen, R. (2012). *Y-sukupolvi oppijoina työssä ja elämässä*. [Viitattu: 6.3.21]. Saatavissa: <http://elektra.helsinki.fi.pc124152.oulu.fi:8080/se/a/0358-6197/32/3/ysukupol.pdf>.
- Laaksonen, S. (2017). *Mahdoton milleniaali*. [Viitattu: 21.2.21]. Saatavissa: <https://co-comms.com/2017/10/27/mahdoton-milleniaali/>.
- Laine, A. (2019). *Työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia – silti sitä ei ymmärretä työpaikoilla: "Sitä ei oteta vakavasti, kun nälkäisiä tulijoita on jonossa"*. [Viitattu: 21.3.21]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11015514>.
- Lampinen, O. (1998). *Suomen koulutusjärjestelmän kehitys*. Tampere: Gaudeamus.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehmusto, H. (1943). *Kasvatusopin historia*. Turku: Aura.
- Lehtisalo, L. & Raivola, R. (1999). *Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.

- Leonard, M. (2016). *The sociology of children, childhood, and generation*. Lontoo: SAGE Publications Ltd.
- Levin, H. M. (1986). The Political Arithmetic of Cost-Effectiveness Analysis. *Phi Delta Kappan*, 68(1), 69–72. Saatavissa: <https://static1.squarespace.com/static/583b86882e69cfc61c6c26dc/t/58cfd7795016e1223090bca5/1490016125792/Levin-Glass-and-Meister-1986.pdf>.
- Lindgren, J., Mokka, R., Neuvonen, A. & Toponen, A. (2019). *Digitalisaatio. Murroksen kokokuva*. Painettu EU:ssa: Tammi.
- Marin, M. (2008). *Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen*. Teoksessa: Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. (17–48). Tampere: Juvenes Print.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and commercial training*, 37(1), 39–44. [Viitattu: 14.3.21]. Saatavissa: <https://search-proquest-com.pc124152.oulu.fi:9443/docview/214105892/fulltextPDF/1FE7378C0D174C76PQ/1?accountid=13031>.
- Martin, C. A. & Tulgan, B. (2002). *Managing the generation mix: From collision to collaboration*. Amherst: HRD Press.
- Martin, C. A. & Tulgan B. (2006). *Managing the Generation Mix: From Urgency to Opportunity*. Amherst: HRD Press.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Jyväskylä: Atena.
- Merriam, S. B. & Baumgartner, L. M. (1999). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mikkola, H. (2002). *Sukupolvettomat? Nuoret ikäpolvensa kuvaajina*. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- Munro, C. R. (2014). *Managing the new generation: A practical guide for understanding and meeting workplace expectations of Generation Y*. Birmingham: Impact Publishing.
- Negroponte, N. (1995). *Being Digital*. New York: Knopf.
- Norberg-Hodge, H. (1996). Break up the monoculture. *Nation*, 263(3), 20–23.
- OECD. (1992). *High-quality education and training for all*. Pariisi: OECD.
- OECD. (2020). *Youth unemployment rate*. [Viitattu: 23.2.21]. Saatavissa: <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.

- Opetushallitus (1994). *Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994*. Helsinki: Edita Oy.
- Opetusministeriö (1970). *Peruskoulun opetussuunnitelmaomitean mietintö: 1, Opetussuunnitelman perusteet*. Helsinki.
- Ortega Y Gasset, J. (1961). *The Modern Theme*. New York: Harper and Row.
- Parsons, T. (1963). *Youth in the context of American society*. Teoksessa: Erikson, E. H. *Youth: change and challenge*. (93–119). New York: Basic Books.
- Peltonen, J. (2017). *Schools and the New Language of Learning. A Critical Perspective*. Teoksessa: Siljander, P, Kontio, K. & Pikkarainen, E. (toim.) *Schools in Transition*. (67–78). Rotterdam: Sense Publishers.
- Pendergast, D. (2010). *Getting to Know the Y Generation*. Teoksessa: Benckendorff, P., Moscardo, G. & Pendergast, D. (toim.) *Tourism and Generation Y*. (1–15). Wallingford: CABI.
- Petersen, A. H. (2021). *Can't Even: How Millennials Became the Burnout Generation*. Boston: Mariner Books.
- Piispa, M. (2018). *Yhdeksän sanaa y-sukupolvesta*. Falun: Scandbook AB.
- Postman, N. (1992). *Technopoly: The surrender of culture to technology*. New York: Knopf.
- Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S. & Siponen, K. (2013). Onko Y-sukupolvi toista maata?: Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus*, 32(3), 197–212.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019). *Työelämän muutokset ajassamme*. Teoksessa: Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. (139–169). Tampere: PunaMusta Oy – Yliopistopaino.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen, K. (2017). The Millennial Generation: A New Breed of Labour? *SAGE open*, 7(1). [Viitattu: 14.3.21]. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017697158>.
- Rauman Lehti. (1890). *Wähäpätöistä*. [Viitattu: 31.1.21]. Saatavissa: <https://digi.kansalliskirjasto.fi/sanomalehti/bin-ding/53034?term=V%C3%A4h%C3%A4p%C3%A4t%C3%B6ist%C3%A4&page=4>.
- Raunio, H. (2011). *Y-sukupolvi antaa muiden talletella suuret setelit*. [Viitattu: 6.3.21]. Saatavissa: <https://www.tekniikkatalous.fi/tyoelama/2011-12-23/Y-sukupolvi-antaa-muiden-talletella-suuret-setelit-3306189.html>.
- Rivinoja, T. (2015). *Y-sukupolven työelämäasenteet ja -orientaatiot* (pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto). Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97106/GRADU-1432127705.pdf?sequence=1;Ava>.
- Robak, E. (2017). Expectations of generation Y connected with shaping the work-life balance. The case of Poland. *Oeconomia Copernicana*, 8(4), 569–584.

- Robertson, R. (1992). *Globalization: Social theory and global culture*. Lontoo: SAGE Publications.
- Roos, J.P. (2021). *Laaajat ja suppeat sukupolvet; esimerkkinä suuret ikäluokat ja niiden ympärille kertyneet sukupolviliikkeet*. [Viitattu: 6.2.21]. Saatavissa: <http://www.mv.helsinki.fi/home/jproos/Karistokirja.htm>.
- Saarenheimo, M., Pietilä, M., Maununaho, S., Tiihonen, A. & Pohjolainen, P. (2014). *Ikäpolvien taju. Elämänkulku ja ikäpolvet muuttuvassa maailmassa*. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Sarmela, M. (1997). *Historian takainen Suomi*. Teoksessa: Vento, M. & Kirkinen, H. *Maan piiri ja elonkehä: Professori Heikki Kirkisen juhla-kirja*. Joensuu: Joensuun yliopiston humanistinen tiedekunta.
- Sengupta, D. (2018). *The life of Y: Engaging millennials as employees and consumers*. New Delhi: Sage.
- Sharma, D. (2020). *How to recruit, incentivize and retain millennials*. New Delhi: SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Shrivastava, P., Ikonen, M. & Savolainen, T. (2017). Trust, Leadership Style and Generational Differences at Work - A Qualitative Study of a Three-Generation Workforce from Two Countries. *Nordic journal of business*, 66(4), 257–276.
- Siljander, P. (2017). *School in Transition: The Case of Finland*. Teoksessa: Siljander, P, Kontio, K. & Pikkarainen, E. (toim.) *Schools in Transition*. (191–212). Rotterdam: Sense Publishers.
- Singh, P., Bhandarker, A. & Rai, S. (2012). *Title: Millennials and the Workplace : Challenges for Architecting the Organizations of Tomorrow*. New Delhi: Sage Publications.
- Snellman, J. V. (1931). *Kootut teokset XII*. Porvoo: WSOY.
- Sorjanen, T. & Vainio, A. (2020). *Millenniaalit. Uuden vuosituhatteen tekijät*. Riika: Dardedze holografija.
- Sproull, L., Kiesler, S., & Kiesler, S. B. (1991). *Connections: New ways of working in the networked organization*. Cambridge: MIT press.
- Suutarinen, M. (2011). *Suomalaisten pörssiyhtiöiden johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä*. Teoksessa: Vesterinen P-L. & Suutarinen, M. (toim.) *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. (17–41). Vantaa: Hansaprint.
- Sydän.fi (2019). *Sietämättömän osaavat milleniaalit*. [Viitattu: 21.2.21]. Saatavissa: <https://sydan.fi/blogi/sietamattoman-osaavat-milleniaalit/>.

- Syrjä, S. (2014). *Diginatiivien profiili*. Teoksessa: Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. (255–259). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Tiffin, J., & Rajasingham, L. (1995). *In search of the virtual class: Education in an information society*. New York: Routledge.
- Tilastokeskus (2019). *Syntyneet 2019*. [Viitattu: 22.2.21]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/ti-lastokirjasto/aidit_tilastoissa_2020.html.
- Timothy D. J. (2019). *Introduction to the Handbook of Globalisation and Tourism*. Teoksessa: Timothy, D. J. (toim.) *Handbook of globalisation and tourism*. (2–11). Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Toivonen, T. (2003). *Sukupolvi yhteiskunnallisen muutoksen selittäjänä*. Teoksessa: Melin, H. & Nikula, J. (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. (109–120). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Torsello, D. (2019). Generation Y workers: An empirical framework for cultural and organizational aspects. *Employee relations*, Vol. 41 No 6, 1330–1347.
- Troll, L. E. (1970). Issues in the Study of Generations. *The International Journal of Aging and Human Development*, 199–218.
- Tulgan, B. (2009). *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tulgan, B. & Martin, C. A. (2001). *Managing Generation Y: Global citizens born in the late seventies and early eighties*. Amherst: HRD Press.
- Tuohinen, R. (1990). *Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta*. Helsinki: Valtion painatuskeskus Pasilan VALTIMO.
- Tähtinen, J. (2011). *Moraali ja terveys kansalais- ja koulukasvatuksen polttopisteessä*. Teoksessa: Heikkinen, A. & Leino-Kaukiainen P. (toim.) *Valistus ja koulunpenkki: Kasvatus ja koulutus Suomessa 1860-luvulta 1960-luvulle*. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- UNESCO. (1993). *World Education Report, 1993*. Pariisi: UNESCO.
- Vainio, A. (2018). *26-vuotias korkea-koulutettu paloi loppuun työssä, eikä stressi hellittänyt edes sairauslomalla – Tutkija: ”Olen huolissani siitä, millaiseen kulttuuriin nuori sukupolvemme on työelämässä opetettu”*. [Viitattu: 21.3.21]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/elama/art-2000005579114.html>.

- Valkama, H. (2020). *Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa*. [Viitattu: 21.2.21]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11158277>.
- Van Dam, A. (2019). *Millennials really are special, data show*. [Viitattu: 7.5.21]. Saatavissa: <https://www.washingtonpost.com/us-policy/2019/03/16/millennials-really-are-special-data-show/>.
- Vesterinen, P-L. (2011). *Y-sukupolvi johdettavana*. Teoksessa: Vesterinen P-L. & Suutarinen, M. (toim.) *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. (115–128). Vantaa: Hansaprint.
- Viinikka, J. P. (2014). *Opetussuunnitelmien kasvatuspäämäärät ja niiden taustatekijät; tarkastelussa vuosien 1925, 1946, 1952 ja 1970 opetussuunnitelmat* (pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto). Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503141167.pdf>.
- Virtanen, M. (1999). Sukupolven tasot, fraktiot ja elämänkaari. *Sosiologia*, 36(2), 81–94.
- Virtanen, M. (2001). *Fennomanian perilliset. Poliittiset traditiot ja sukupolvien dynamiikka*. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Virtanen, M. (2003). *Sukupolvet Bourdieun kentillä*. Teoksessa: Melin, H. & Nikula, J. (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. (121–138). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Wallerstein, I. (1979). *The capitalist world-economy*. New York: Cambridge University Press.
- Wells, A. S., Carnochan, S., Slayton, J., Allen, R. L. & Vasudeva, A. (2005). *Globalization and Educational Change*. Teoksessa: Hargreaves, A. (toim.) *Extending Educational Change. International Handbook of Educational Change*. (42–68). Dordrecht: Springer.
- World Bank. (1995). *Priorities and strategies for education: a World Bank review*. Washington, D.C.: World Bank Group. Saatavissa: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/117381468331890337/pdf/multi-page.pdf>.
- Ziemann, M. (2019). *Tulevaisuustutkija Markku Wilenius tietää, että 10 vuoden päästä elämme täysin erilaisessa maailmassa: "Suuri herääminen on selvästi tapahtumassa"*. [Viitattu: 30.1.21]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10905769>.